

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Sisällysluettelo

Valtiovarainministeriö	4
Sosiaali- ja terveysministeriö.....	4
Tasa-arvovaltuutettu	5
Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue	6
Prof. Bruun Niklas	7
Elinkeinoelämän keskusliitto EK	11
Kunnallinen työmarkkinalaitos.....	11
Kirkon työmarkkinalaitos	12
Suomen Yrittäjät ry	13
Suomen Kuntoutusyritykset ry.....	17
SAK ry.....	21
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry	26
Akava ry	28
Suomen Elintarviketieteilijöiden Liitto SEL ry	31
Järjestötoimitsijain Liitto JTL ry	33
Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry.....	33
Suomen Journalistiliitto ry.....	36
Kuljetusliitot KL ry	37
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry.....	38
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry.....	41
Tehy ry.....	45
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry	48
Teollisuusliitto ry.....	51
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry	53
Maa- ja metsätaloustuottajain keskusliitto MTK r.y.	56
Sähköalojen ammattiliitto ry	56
Ammattiliitto Pro ry.....	58
Akavan Erityisalat AE ry.....	59

Helsingin Autoalantyöntekijät ry.....	63
Ammattiosastot, paikallisjärjestöt ja yksittäiset henkilöt	64
SAK:n tornioseudun paikallisjärjestö.....	64
SAK kokkolanseudun paikallisjärjestö ry.	64
Kajaanin metallityöväen ammattiosasto.....	66
Iisalmen metallityöväen ao.148.....	68
Metallityöväen ammattiosasto Tampere-Härmälä ry	68
Haapaveden metallityöntekijäin ammattiosasto ry.....	68
Tornion metallityöväen ammattiosasto 81	69
Haukiputaan metalli- ja elektroniikka-alan työpaikkaosasto ry.	69
Someron metallityöväen ammattiosasto ry.....	70
Joensuun Metallityöväen ammattiosasto ry.....	71
Toijalan Metallityöväen ammattiosasto ry	72
kokkolan metallurgisentehtaantyöväen ammattiosasto ry.	73
Hyvinkään metallityöväen ammattiosasto.....	75
Mikkelin metallityöväen ry ao61.....	76
Harjavallan Metallityöväen ammattiosasto	78
Helsingin Metallityöväen ammattiosasto ry	79
Linnavuoren metallityöväen ammattiosasto ry.....	80
Pinjaisten metallityöväen ammattiosasto ry	82
Otanmäen metalli ja kaivostyöväen ao. 256.....	82
Helsingin Jalometallityöväen ammattiosasto ry	83
Rautaruukin työntekijäin ammattiosasto 200 ry.....	84
Tarja Kaunismäki	85
Turun Teollisuustyöntekijät ry.	86
Turun Teollisuustyöväen ammattiosasto ry 49.....	87
Teollisuusliitto ry.Vaasan os.28	87
Tampereen Teollisuustyöväen ammattiosasto ry	89
Päijät-HämeenTeollisuusliiton Ammattiosasto 23 ry.....	89
teollisuusliitto ry. Ylihärman osasto 214.....	91
Kuoreveden työpajojen ammattiosasto 110 ry.	92
kaapelityöväen ammattiosasto ry.....	93
Vaasan Strömbergin tehtaan työv amm os.	93
Sel-Etelä.....	94
Forssan elintarviketyöläisten ammattiosasto 027	95
Helsingin liha- ja elintarviketyöntekijät AO5	95
Porvoon Kirjatyöntekijäin Yhdistys ry.....	96
Järvenpään liiketyöntekijät ry, osasto 046.....	97

Riihimäen kunnalliset JHL ry	97
Osasto 20	98
Anna Daniel Nuorisovastaava Pam 705	99
PAM - Liikealan Keski-Suomen osasto 043 ry	99
PAM-pääkaupunkiseudun esimiesten ammattiosasto 821 ry.	100
PAM Raahenseudunosasto 093 ry	100
PAM Tampereen kiinteistöyöntekijät 503 ry	101
PAM - Liikealan Turun seudun osasto ry 069	102
PAM hotelli- ja ravintola-alan Jyväskylän osasto 712	103
Pam Porvoon seudun osasto ry - Pam Borgånejdens avdelning rf 188	104
PAM-liikealan Kuopion seudun osasto ry	105
PAM-Lahden seudun osasto ry 062	105
PAM-Helsingin Kauppatyöntekijät Ry	106
PAM- Hotelli- ja ravintola-alan Mikkelin os. 727	107
PAM - Etelä-Pohjanmaan osasto ry	108
PAM Hotelli- ja ravintola-alan Rovaniemen osasto 750 ry	109
PAM hotelli- ja ravintola-alan Turun osasto ry 702	109
PAM-Apteekkialan osasto ry os.320	110
PAM-liikealan Pohjois-Karjalan osasto 022 ry	110
Porin Kirjatyöntekijät ry	111
Nastolan Kirjatyöntekijät ry.	112
Turun Kirjatyöntekijäin Yhdistys ry. os.456	113
Lahden muovialan aos481	114
Hämeenlinnan Kemiantyöntekijät ry	115
066 Kemian Oulaisten osasto ry	117
Kuopion kemialaiset.	117
osasto 618	117
Ylöjärven Lasityöntekijäin ammattiosasto ry	119
Tampereen Tekninen Tekstiili ry	119
Heinolan Puutyöväen ammattiosasto ry	120
Pyhännän puutyöväen ammattiosasto ry	121
Helsingin Puuseppäin Ammattiyhdistys ry	123
Puuliiton Evijärven ammattiosasto ry	124
Turun puuseppäin ammattiosasto	126
puuliitto ruoveden ammattiosasto ry, Teollisuusliiton osasto 809	126
Kaskisten Puutyöläiset ry 778	128
Puuliiton Kristiinan osasto	128

Valtiovarainministeriö

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriö on pyytänyt valtion työnantajatoiminnolta/VTML:lta 5.7.2018 lausuntoa ehdotuksesta työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muuttamisesta. Ehdotuksen tarkoituksena on keventää yksilöllisen irtisanomisen kriteereitä alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä. Hallituksen mukaan muutoksen tavoitteena on alentaa työllistämisen kynnystä.

Valtion työnantajatoiminto toteaa, ettei sillä ole huomautettavaa esityksestä. Lisäksi valtiovarainministeriön valtionhallinnon kehittämisosasto on tutustunut esitykseen ja arvioinut sitä valtion virkamieslain (750/1994) kannalta. Valtionhallinnon kehittämisosasto toteaa, ettei ehdotus työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muuttamisesta aiheuta tarvetta valtion virkamieslain muuttamiseen.

Sosiaali- ja terveysministeriö

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ei lausuttavaa tähän kohtaan

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Ehdotettu TSL 7:2 1 momentin muutos koskisi tilanteita, joissa työntekijä on menetellyt moitittavasti. Näissä tilanteissa työttömyysturvalain (1290/2002) 2 a luvun säännösten perusteella tulee todennäköisesti asetettavaksi lain mukainen korvaukseton määräaika eli aika, jolta työttömyysetuutta ei makseta.

Työttömyysturvajärjestelmässä ehdotettu muutos vaikuttaisi kahtalaisesti. Jos työttömyysjaksojen alkaminen lisääntyisi, muutos lisäisi työttömyysturvamenoja. Työttömyysturvamenoja puolestaan vähentäisi ehdotuksen tavoitteena oleva työllisyyden lisääntyminen, jolloin kokoaikatyöhön työllistyttyäessä työttömyysetuus jää kokonaan pois ja osa-aikatyöhön työllistyttyäessä täysi työttömyysetuus muuttuu sovitelluksi. Koska kyse olisi moitittavasta menettelystä johtuvasta individuaaliperusteisesta irtisanomisesta, myös edellä mainittujen korvauksettomien määräaikojen voidaan arvioida lisääntyvän.

Ehdotetun muutoksen vaikutusta työttömyysturvajärjestelmässä syntyviin menoihin on kuitenkin vaikea arvioida tarkasti.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi, että alle 20 työntekijän yrityksissä irtisanomisperusteena pidettäisiin myös vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä silloin, kun se horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaa työnantajan ja työyhteisön toimintaa. Velvollisuus epäasiallisen käyttäytymisen välttämiseen ja työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen on kirjattu nykyisellään voimassaolevaan lainsäädäntöön. Työsopimuslain 3:2 §:n mukaan työntekijän on noudatettava huolellisuutta ja huolehdittava omasta ja muiden työntekijöiden työturvallisuudesta käytössään olevin keinoin. Työturvallisuuslain 18 §:ssä säädetään työntekijän velvollisuudesta huolehtia käytettävissään olevin keinoin työturvallisuudesta ja välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää. Sosiaali- ja terveysministeriö ehdottaa, että nämä voimassaolevat velvoitteet tuotaisiin esiin lakiesityksen perusteluissa. Viittaus edellä mainittuihin lainkohtiin voisi selventää, millainen työntekijän menettely vaikeuttaa työnantajan tai työyhteisön toimintaa siinä määrin, että irtisanomisperuste täyttyy.

Lisäksi haluamme kiinnittää huomiota siihen, että ilmapiiriongelmat ja epäasiallinen käyttäytyminen työpaikoilla ovat tyypillisesti monisyisiä ongelmia, joita on vaikea näyttää toteen ja nimetä niiden aiheuttajia yksiselitteisesti. Työnantajalla on myös työturvallisuuslain 28 §:n nojalla velvollisuus ryhtyä toimiin terveydelle haitallisen häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Siten ilmapiiriongelmiä tulisi aina pyrkiä ratkaisemaan työpaikalla ennen kuin ryhdytään harkitsemaan yksittäisen henkilön irtisanomista henkilöperusteella. Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa myös, että työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä säädetyn työntekijän kuulemisvelvollisuuden merkitys korostuu tulkinnanvaraisissa työilmapiiriongelmissa. Irtisanomisperusteiden muuttaminen todennäköisesti heijastuisi myös valvontaviranomaisen toimintaan, sillä työpaikkakiusaamista ja työilmapiiriongelmiä selvittelään paljon työsuhteasioiden valvonnassa.

Sosiaali- ja terveysministeriö ehdottaa myös, että esityksessä esiintyvän käsitteen ”työilmapiirin myrkyttyminen” sijaan käytettäisiin ilmaisua ”aiheutuu vakavia ongelmia työilmapiirille työyhteisössä”, sillä tämä kuvaisi ilmiötä selkeämmin ja neutraalimmin.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Esityksessä ehdotetaan alle 20 työntekijää työllistävien yritysten rajaamista työnantajan uudelleensijoittamisvelvoitteen ulkopuolelle. Säännöksen muotoilu on tulkittavissa siten, että mitään henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita ei jää sen soveltamisalan ulkopuolelle. Kohdassa ”Esityksen tavoitteet ja ehdotetut muutokset” muutosta on perusteltu tilanteilla, joissa työntekijän moitittava menettely on horjuttanut työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta. Onko rajoituksen tarkoitus koskea ainoastaan tilanteita, joissa irtisanomisen perusteena on työntekijän moitittavaan menettelyyn perustuva syy, jolloin uudelleensijoittamisvelvollisuus olisi voimassa esimerkiksi silloin, kun työsuhteen päättämisen syynä on työntekijän sairaudesta johtuva työkyvyn aleneminen? Nyt lausunnonlehdetyssä esityksessä olevassa aineistossa ei ole käsitelty tätä aihetta ja epäselväksi jää, onko tarkoituksena poistaa uudelleensijoitusvelvollisuus myös tilanteissa, joissa työsuhteen päättämisperuste ei liity työntekijän moitittavaan menettelyyn. Sosiaali- ja terveysministeriö kiinnittää huomiota siihen, että voisi olla tarpeen harkita, pitäisikö säännöksen tekstiä ja sen perusteluja tarkentaa tältä osin.

Tasa-arvovaltuutettu

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Ehdotus työsopimuslain muuttamiseksi ei sisällä lainkaan sukupuolivaikutusten arviointia, mikä on merkittävä puute. Suomalaiset työmarkkinat ovat erittäin segregoituneet. Naiset ja miehet työskentelevät keskimäärin erilaisilla työpaikoilla ja tästä syystä esityksen vaikutuksista sukupuolten tasa-arvoon tulee tehdä selvitys, mikäli esitys etenee. Muutoksella voidaan arvioida olevan iso merkitys esimerkiksi yksityisillä palvelualoilla, joilla suuri osa työntekijöistä on naisia.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

On selvää, ettei esityksen mukaisella muutoksella työsopimuslakiin saa olla vaikutuksia oikeudellisen syrjintäsuojan tasoon. Eri asia on, miten muutos työpaikoilla käytännössä ymmärrettäisiin ja miten se vaikuttaisi. Esityksessä korostetaan alemman irtisanomissuojan arviointikriteerinä sitä, miten työntekijän laiminlyönti tai käyttäytyminen vaikuttaisi työnantajan ja työntekijän väliseen luottamussuhteeseen tai työnantajan tai työyhteisön toimintaan. Esimerkiksi työntekijöiden ilmoittaessa raskaudesta tai perhevapaalle jäämisestä työnantajat valitettavasti toisinaan viittaavat työnantajan toiminnalle koituviin vaikeuksiin ja jopa luottamuksen vaarantumiseen.

Irtisanominen, jonka tosiasiallisena syynä on jokin kielletty syrjintäperuste, pyritään yleensä perustelemaan työntekijälle jollain muulla, tämän käyttäytymiseen tai laiminlyöntiin liittyvällä seikalla, ellei sitten vedota tuotannollistaloudellisiin irtisanomisperusteisiin. Irtisanomiskynnyksen alentaminen voi käytännössä heikentää suojaa syrjivien perustein tapahtuvaa irtisanomista vastaan. Suuri epävarmuus ehdotetun säännöksen tulkinnasta voisi olla yhtenä seikkana omiaan vaikuttamaan siihen, ettei henkilö vetoa laissa säädettyihin oikeuksiinsa. Tämä epävarmuus voi vaikuttaa sekä miesten että naisten mahdollisuuksiin ja halukkuuksiin käyttää perhevapaita.

Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Pohjois-Suomen aluehallintoviraston ja Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueet esittävät lausuntonaan otsikkoasiassa seuraavaa keskittyen työsuojelun valvonnan ja ohjauksen näkökulmaan.

Muutos ei ole kannatettava. Työsopimuslain irtisanomisperusteiden monimutkaistaminen myönteisten vaikutusten ollessa epävarmoja aiheuttaa lisää tulkinnanvaraisuutta ja lisää mahdollisesti irtisanomisia.

Kuten esityksessäkin todetaan muutos todennäköisesti lisäisi kysymyksiä erityisesti työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnan 0295 016 620 työsuhteasiantuntijoille. Lisäksi irtisanomissäännösten tulkinnanvaraisuuden kasvun vuoksi lisääntyisi myös sähköpostitse tapahtuva kysely ja tarkennuksia vaativa viestittely vaikeasti arvioitavissa rajatapauksissa. Neuvonta olisi yleisluonteista neuvontaa koskien lähinnä irtisanomismenettelyyn liittyviä käytäntöjä ja työntekijän oikeutta saada kirjallinen selvitys työsuhteen päättämisen perusteista.

Jos irtisanomisia tehdään muutoksen jälkeen nykyistä enemmän, lisääntyvät tietyissä tapauksissa työnantajille tehtävät kirjalliset selvityspyynnöt ja

valvontatoimenpiteet. Tällöin työsuojelutarkastajien selvitettäväksi tulisi todennäköisesti lisää esim. seuraavanlaisia irtisanomismenettelyn laiminlyöntejä ja syrjintäepäilyjä:

- Jos työntekijä ei pyynnöstään huolimatta ole saanut työnantajalta kirjallista selvitystä työsuhteensa päättämisen perusteista (työsopimuslaki 9 luku 5 §), tarkastaja antaa työnantajalle kehotuksen antaa perusteet. Jos työnantaja ei noudata kehotusta, asia voi edetä myös työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006, jäljempänä valvontalaki) 15 §:n mukaiseen hallinnolliseen pakkokeinomenettelyyn.
- Esityksessä viitataan koeaikasäännöksen muutokseen vuoden 2017 alusta lukien ja mainitaan muun muassa, että koeaikapurun perusteena ei saa olla koeaikaan nähden epäasiallinen syy, eikä peruste saa myöskään olla syrjivä. Esityksen mukaan koeaikapurun kynnykseen ei ehdoteta muutoksia.

Työsuojeluvalvonnassa tulee esille, että koeajan keston pituuden lisäyksestä ja sen jatkamisen mahdollisuudesta huolimatta, koeaikapurussa ei aina ole otettu huomioon syrjinnän kieltoa.

Irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi vaikuttaa myös siihen, että pienillä työpaikoilla ei riittävästi osata huomioida syrjinnänkieltoa irtisanomistilanteessa. Irtisanomistilanteissa työntekijällä on kuitenkin yhdenvertaisuuslain (1325/2014) syrjinnän kiellon suoja. Yhteydenotot työsuojeluviranomaiseen voivat lisääntyä työntekijän kokiessa, että työnantajan ilmoittama irtisanomisen peruste ei pidä paikkaansa, vaan todellinen syy on yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädetyllä tavalla syrjivä. Työsyrjinnän kiellon valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan ja jos syrjintää voidaan pitää mahdollisena, syrjintäepäilyä ryhdytään selvittämään. Jos syrjintäoletus syntyy, työnantajan selvitys ei kumoa sitä eikä erilaiselle kohtelulle ole oikeuttamisperustetta, tarkastaja antaa toimintaohjeen tai kehotuksen. Jos työnantaja ei noudata tarkastajan toimintaohjetta tai kehotusta, asia voi edetä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 15 §:n mukaiseen hallinnolliseen pakkokeinomenettelyyn tai tutkintapyyntöön poliisille (valvontalaki 50 § ja rikoslaki 47 luvun 3 § 885/2009).

Irtisanomisen perusteiden laillisuuden arvioinnissa ja muissa tavanomaisissa kiistoissa esim. työsuorituksen arvioinnissa tai työntekijän käyttäytymisessä voidaan työsuojeluvalvonnassa antaa yleensä vain ohjeita ja neuvoja, koska työsuojeluviranomaisella ei ole toimivaltuuksia ratkoa erimielisyyksiä, arvioida ristiriitaista näyttöä tai ajaa kanteita yleisissä tuomioistuimissa.

Prof. Bruun Niklas

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Tässä lainsäädäntöhankkeessa on kaksi säännösehdotusta. Toinen (TSL 7:2,1) on nähdäkseni huonosti valmisteltu, sen perustuslain mukaisuus on joiltakin osin kyseenalainen ja sillä saattaisi olla merkittäviä kielteisiä vaikutuksia työmarkkinoillamme. Hallituksen olisi syytä luopua tästä. Jos halutaan voidaan toki lain tasolla muistuttaa, että yrityksen koko vaikuttaa keskeisesti arvioon, kun nykysääntelyn puitteissa arvioidaan onko työntekijä irtisanottavissa esimerkiksi yhteistyövaikeuksien vuoksi. Toinen (TSL 7:2,4) säännösehdotus on tarkkarajainen ja helpommin perusteltavissa. Tätä hankkeen osaa voidaan pitää toteuttamiskelpoisena.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksen liitteenä olevat tutkimuskatsaukset lainsäädännön vaikutuksista ovat varsin spekulatiivisia. Hallituksen esityksen oma arvio on, että esityksellä olisi vähäisiä vaikutuksia, mikä on ristiriidassa sen kanssa, että hanketta markkinoidaan työllistämishankkeena ja oikeutetaan työllisyysnäkökohdilla.

Kustannuksia ja vaikutuksia kansalaisten oikeusturvan kannalta ei ole arvioitu ollenkaan. Tällainen lainsäädäntö, jolla sekoitetaan keskeisiä työ sopimuslain säännöksiä äärimmäisen vaikeasti tulkittaviksi ja ehkä luodaan sellaisia turhia odotuksia pienyrittäjille, että irtisanomissuoja kokonaan poistuu, saattaa avata riitojen padot, sen sijaan, että se edistäisi sovinnollisia ratkaisuja. On hyvin vaikeata ennakoida miten esitetyn kaltaista säännöstä sovellettaisiin tuomioistuimissamme.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Kuten hallituksen esityksen luonnoksessa todetaan, esityksellä on liittyviä perustuslakiin. Perustuslain mukaan työsuhteen päättämisen perusteista on säädettävä lailla. Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Lisäksi perustuslain 6 § edellyttää, että ihmisiä kohdellaan tasapuolisesti ja ilman syrjintää.

Esityksessä aliarvioidaan esityksen ongelmallisuutta perustuslain kannalta. Nähdäkseni esitys on ongelmallinen sekä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten valossa että perustuslain 18 §:n 3 momentin vaatimusten kannalta (ks. esim Karapuu ja Lavapuro teoksessa Perusoikeudet, toim. Hallberg ym, 2 painos 2011, s 704 - 710).

Hallitus esittää työ sopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin muuttamista (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet). Edelleen säädettäisiin, että ”työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoa edellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään”. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa olisi myös otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan kuten tähän asti. Uutena lisäyksenä tähän lainkohtaan säädettäisiin: Kun työnantajan palveluksessa on alle 20 työntekijää, irtisanomisperusteena pidetään myös edellä säädettyä vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä silloin, kun se horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaa työnantajan tai työyhteisön toimintaa, eikä työsuhteen jatkamista tästä syystä voida pitää työnantajan kannalta kohtuullisena”.

Miten tämä ehdotettu sääntely suhtautuu perustuslain 18 §:n 3 momenttiin? Esitysluonnoksessa lähdetään siitä, että koska irtisanomissuojasta edelleen säädettäisiin lain tasolla asiassa ei ole ongelmaa. Nähdäkseni on kuitenkin niin, että perustuslain 18 §:n 3 momentti sisältää – kuten sen lainsäädäntöhistoria osoittaa - paitsi lain tasoisen sääntelyn vaatimuksen myös edellytyksen, että mielivaltaiset irtisanomiset estetään:

”Lisäksi kiellettäisiin työstä erottaminen ilman lakiin perustuvaa syytä. Säännös korostaisi työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa. Säännös edellyttäisi, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Lainsäätäjää sitoi tällöin myös hallitusmuodon yhdenvertaisuussäännöksestä johdettu mielivallan kieltö. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetty syyt oikeuttavat työstä erottamiseen.” (HE 309/1993, s 69)

Lähtökohtana on, että perustuslain 18 §:n 3 momentti pyrkii kieltämään mielivaltaiset irtisanomiset ja edellyttää, että perusteet määritellään tarkasti laissa. Nyt tarkasteltavassa hallituksen luonnoksessa on kuitenkin luotu erillinen lakiin sisältyvä irtisanomisperuste, jonka sisältö jäisi varsin epämääräiseksi.

Uusi pieniä (alle 20 työntekijää) yrityksiä koskeva sääntely sisältyisi lakiin, mutta on kysyttävä onko uudet irtisanomisperusteet määriteltä riittävän tarkasti, jotta käytännössä estettäisiin mielivaltaiset irtisanomiset? Työsuhteen jatkamisen kohtuullisuutta arvioitaisiin nimenomaisesti vain työnantajan kannalta (työsuhteen jatkamista ei voida pitää ”työnantajan kannalta kohtuullisena”). Lisäksi irtisanomisperusteeksi riittäisi luottamussuhteen horjuttaminen tai työpaikan työyhteisön toiminnan vaikeutuminen. Molemmat tekijät ovat hyvin subjektiivisia. Jos työnantaja väittää, ettei ole luottamusta tai että työyhteisön toiminta on vaikeutunut, työntekijän on erittäin vaikeata osoittaa, että asia on toisin, varsinkin kun työtoverit luonnollisista syistä tuskin haluavat todistaa työnantajaa vastaan tilanteessa, jossa irtisanomissuojasta on tullut tyhjä kuori. Ainoa viittaus objektiivisiin tekijöihin irtisanomisen perusteena liittyy työntekijän epäasialliseen käytökseen, mutta ottaen huomioon työnantajan laajan direktiovallan tämä ei ole riittävä. Ajatellaan tilannetta, jossa työnantaja esimerkiksi vaatii, että asiakkaita pitää iloisesti tervehtiä ja sen jälkeen on sitä mieltä, että työntekijä A ei tervehdi jotakuta asiakasta riittävän iloisesti, josta seuraa varoitus ja pian sen jälkeen irtisanominen. Nähdäkseni ehdotettu sääntely saattaisi käytännössä avata mahdollisuuden mielivallalle, joten perustuslain 18 §:n 3 momentin valossa irtisanomisperusteita olisi vähintäänkin määriteltävä täsmällisemmin ja siten, että myös työntekijään ja hänen käyttöksensä moitittavuuteen liittyvät tekijät sisältyisivät kohtuullisuusharkintaan.

Lisäksi on kiinnitettävä huomiota perusoikeuksien yleisiin rajoitusedellytyksiin. Tällaisia ovat esimerkiksi lailla säätämisen ja täsmällisyys- sekä tarkkarajaisuusvaatimusten ohella rajoitusperusteen hyväksyttävyyssvaatimus sekä oikeusturvavaatimus (ks. tarkemmin Viljanen, Veli-Pekka, Perusoikeuksien rajoitusedellytykset, 2001, 37). Nähdäkseni on melko kyseenalaista täyttääkö nyt esitetty raja rajoitusperusteen hyväksyttävyyssvaatimuksen. Työllisyysvaikutus olisi sinänsä riittävä peruste, mutta kun hallitus itse ennustaa, että sen sääntöuudistuksen nettotyöllisyysreaktio lienee lähellä nollaa, on vaikeasti nähtävissä, että työllisyyden parantamisella voitaisiin perustella työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muuttamista. Myös tältä kannalta esitetty lain muutos on vaikeasti perusteltavissa.

Lopuksi haluan painottaa, että esityksessä on ongelmallista vielä se, ettei se vaikuta pelkästään työllistämiskynnykseen, siis uusien työsuhteiden solmimiseen, vaan taannehtivasti kaikkiin alle 20 henkeä työllistävien yritysten työntekijöihin heidän käyttäytymisvelvoitteitaan kiristäen.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Tältä osin minulla ei ole huomautettavaa. Jos halutaan lisätä alle 20 työntekijän yritysten joustavuutta tilanteessa, jossa irtisanomissuojan nykykynnys ylittyy, uudelleen sijoitusvelvollisuuden poistaminen lienee toimiva keino.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

EK kannattaa esityksen tavoitteena olevaa työllistämiskynnyksen alentamista ja työllisyyden parantamista. Henkilöperusteinen irtisanomissuoja on Suomessa hyvin tiukka. Työsuhteen päättämisen edellytykset ovat kiristyneet viimeaikaisessa oikeuskäytännössä. Sääntelyn tulkinnanvaraisuuden vuoksi työnantajat kohtaavat merkittävää oikeudellista epävarmuutta harkitessaan työsuhteen päättämistä. Henkilöperusteisen irtisanomissuojan kireys koetaan ongelmaksi kaiken kokoisissa yrityksissä, mutta vaikutukset työllistämishalukkuuteen ovat tuntuvampia pienissä yrityksissä.

EK:n mielestä haitallisia vaikutuksia voi aiheutua siitä, että esitetty irtisanomissuojan kevennys koskee vain alle 20 työntekijän yrityksiä. Soveltamiskynnyksen asettaminen saattaa rajoittaa yritysten kasvua, sillä irtisanominen vaikeutuu työntekijämäärän noustessa kynnyksen yli. Uuden irtisanomiskynnyksen luominen voi niin ikään lisätä lain monimutkaisuutta ja tulkinnanvaraisuutta. Esityksellä ei toisaalta puututa työsuhteen päättämisriitoja koskeviin näyttösääntöihin, jotka ovat ongelmallisia erityisesti pienille yrityksille, sillä niiden mahdollisuudet riittävän näytön esittämiseen ovat usein rajalliset.

Esityksen kielteisenä heijastusvaikutuksena voi lisäksi olla se, että vähintään 20 työntekijää työllistävien yritysten kohdalla irtisanomissuoja entisestäänkin kiristyy oikeuskäytännössä. EK pitää kuitenkin hyvänä, että tällainen vaikutus on esityksessä haluttu torjua toteamalla nimenomaisesti, että muutoksen ei ole tarkoitus vaikuttaa irtisanomiskynnyksen korkeuteen henkilöstömäärältään isommissa yrityksissä.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Esitetty alempi irtisanomiskynnys soveltuisi, kun työnantajan palveluksessa on alle 20 työntekijää. Perustelujen mukaan henkilöstömäärää laskettaessa huomioon otettaisiin ne periaatteet, joiden mukaan säännöllinen työntekijämäärä lasketaan arvioitaessa yhteistoimintalain soveltumista. Jos tarkoituksena on, että esitetyn säännöksen soveltamiskynnys määräytyisi työnantajan säännöllisen henkilöstömäärän mukaan, tämän olisi syytä käydä ilmi pykälän sanamuodosta. Säännöksen alkuosa tulisi siis muotoilla seuraavasti: "Kun työnantajan palveluksessa on säännöllisesti alle 20 [...]". Muutoksen jälkeen sanamuoto vastaisi TSL 7 luvun 13 §:n 1 momentin 1 kohtaa, jossa on säädetty koulutusvelvollisuuden soveltumisesta työnantajiin, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Sama kommentti kuin yllä työntekijämäärän laskemisesta.

Kunnallinen työmarkkinalaitos

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT) pitää lähtökohtaisesti tärkeänä, että kaikkien työnantajien työllistämiskynnystä alennetaan lainsäädäntötoimilla, jotta työllisyysaste Suomessa nousisi. Vaikka esitys ei koske välittömästi kuntatyönantajia niiden suuremman henkilöstömäärän vuoksi, KT pitää esitystä periaatteessa myönteisenä ja katsoo sen osaltaan alentavan sen piirissä olevien työnantajien kykyä ja kynnystä työllistää enemmän ihmisiä. KT korostaa myös erityisesti sitä, että muutos ei saa osaltaan missään tapauksessa vaikuttaa irtisanomiskynnystä nostavasti henkilöstömääriltään suurempien työnantajien tai julkisen sektorin toimijoiden kohdalla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksen vaikutusarvioinnissa on todettu sivulla 11, että esityksellä ei olisi merkittäviä vaikutuksia valtion, kuntien ja kirkon sektoreilla. KT kiinnittää huomiota myös siihen, että palvelutuotannon kilpailutilanteessa pienet työnantajat ovat paremmassa asemassa kuin suuret työnantajat ja myös kuntasektori työnantajana. Mahdollisuus korjata tehty virherekrytointi antaa myös pienille työnantajille uuden kilpailutekijän, jollaista kuntasektorilla ei ole.

Kirkon työmarkkinalaitos

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Kirkon työmarkkinalaitos kannattaa periaatteessa toimenpiteitä, joilla voidaan tukea työllisyyttä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutuksista työllisyyteen alle 20 työntekijän yrityksissä ei asiantuntijalausuntojen ja esityksen perustelujen mukaan voida esittää kuin lähinnä arvailuja. Joka tapauksessa vaikutukset näyttäisivät jäävän pieniksi. Säännöksen muuttamisesta toivottuja myönteisiä vaikutuksia on syytä suhteuttaa odotettavissa oleviin tulkintavaikeuksiin yrityksissä.

Lain soveltajan kannalta esitetty uusi aiempaa lievempi irtisanomisperuste pienille yrityksille saattaa lieventää irtisanomiskynnystä erityisesti työnantajan menettäessä luottamuksen työntekijään. Toisaalta säännöksen epämääräisyys ja suhde normaaleihin irtisanomisperusteisiin voi aiheuttaa pidäkkeitä säännöksen soveltamiselle.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Esityksen perusteluissa mainitut irtisanomisperusteet alle 20 työntekijän yrityksissä vaikuttavat lähes täysin samoilta perusteilta kuin ne, joita käytetään sovellettaessa lakia nykyisin henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa. Irtisanomisperusteina mainitaan muun muassa työaikojen noudattamatta jättäminen, työtehtävien laiminlyönti tai työtehtävien ohjeiden vastainen suorittaminen. On vaikea nähdä, miten nämä perusteet eroavat normaaleista henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista 1 momentissa. Perusteluissa viitataan siihen, että jo vähäisempi rikkomus tai laiminlyönti voisi johtaa

pienessä yrityksessä irtisanomiseen syntyvän luottamuspuolan vuoksi. Toisaalta perusteluissa tuodaan esille, että oikeuskäytännössä on jo nyt voitu ottaa huomioon yrityksen koko. Käytännössä on säännösluonnoksen pohjalta vaikea tehdä johtopäätöstä siitä, millaista näyttöä aiempaan verrattuna työnantajalta edellytetään pienessä yrityksessä, jotta irtisanomiseen uskalletaan lähteä. Kuten perusteluissa todetaan säännöksen yleisluontoisuus johtaa siihen, että vasta oikeuskäytäntö ratkaisisi rajankäynnin nykyisen "normaalin" ja suunnitellun pienen yrityksen "kevennetyn" irtisanomisperusteen välillä. Työnantajan näkökulmasta säännöksen yleisluontoisuus on siten käytännössä pidäke sen käyttämiselle. Epävarmuus irtisanomistilanteeseen liittyvän näyttötaakan suuruudesta tulisi todennäköisesti vähentämään halukkuutta irtisanomiseen.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momenttiin esitetty muun työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyvä helpotus pienille työnantajille olisi tervetullut muutos. Pienillä työpaikoilla ei ole käytännössä tarjota muuta työtä irtisanomistilanteessa kuin aivan sattumalta. Kirkon työmarkkinalaitoksen mielestä samanlainen vapautus pitäisi selkeyden vuoksi ulottaa myös TSL 7 luvun 4 §:n 2 momentissa olevaan koulutusvelvollisuuteen.

Suomen Yrittäjät ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Hallitus linjasi huhtikuun 2018 kehysriihessä, että työsopimuslakiin valmistellaan muutos, jonka tarkoituksena on keventää yksilöllisen irtisanomisen kriteereitä alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä. Muutoksen tavoitteena on alentaa työllistämisen kynnystä.

Erityisesti pienissä yrityksissä työsuhdeturvaa koskevat säännökset ovat useassa tapauksessa työllistämisen kynnystä voimakkaimmin nostava yksittäinen tekijä. Lausunnolla olevaa lakihanketta on vietävä määrätietoisesti ja rohkeasti eteenpäin. On äärimmäisen tärkeää, että tehtävillä muutoksilla selkeästi alennetaan ja selkeytetään nykylaisäädännössä ja oikeuskäytännössä asetettua henkilöperusteisen irtisanomisen kynnystä.

Suomen Yrittäjät korostaa, että vaikka nyt esitettävien muutosten sisältö kohdistuu työsopimuslain irtisanomiseen liittyvien perusteiden ja menettelyiden helpottamiseen, todellisuudessa asiassa on kyse ennen kaikkea työllistämisen helpottamisesta. Siitä, että madalletaan rekrytointeihin liittyviä riskejä, jotta pienet yritykset uskaltavat jatkossa palkata entistä enemmän. Siitä, että yritykset uskaltavat tarjota töille niille, joilla sitä ei tällä hetkellä ole. Tätä tukee myös Suomen Yrittäjien keväällä 2017 toteuttaman kyselyntulokset. Kyselyyn vastanneista pk-yrityksistä 37 prosenttia totesi olevansa valmis palkkaamaan uusia työntekijöitä, jos henkilöperusteista irtisanomista helpotettaisiin.

Irtisanomissuoja ja kansainväliset sitoumukset sekä perustuslaki

Kuten nyt esillä olevan esityksen perusteluissa todetaan, Suomen perustuslaissa säädetään, että "ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.". Tässä yhteydessä on huomattava, että säännöksessä ei aseteta mitään erityistä kynnystä, vaan ainoastaan todetaan, että kun työstä

erotetaan, syyn on perustuttava lakiin. Samoin on huomattava, kuten esityksen perusteluissa on myös todettu, että perustuslain mukaan julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Tältä osin nimenomaan työllistämisen kynnyksen alentaminen on nyt ehdotettavien muutosten tavoite.

Kuten esityksen perusteluissa on todettu, uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan sekä Suomea velvoittavan kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksessa n:o 158 säädetään, että työnantaja ei saa päättää työntekijän palvelussuhdetta ilman pätevää syytä. Lisäksi sekä sosiaalisessa peruskirjassa että mainitussa ILO:n yleissopimuksessa on lueteltu työntekijän henkilöön liittyviä kiellettyjä perusteita, jotka eivät saa olla perusteena palvelussuhteen päättämiseksi. Nämä perusteet vastaavat Suomen voimassaolevan työsopimuslain 7 luvun 2§:ssä listattuja kiellettyjä irtisanomisperusteita.

On huomattava, että edellä mainitut Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet asettavat noudatettavan minimitason, jota on noudatettava kaikenkokoisissa yrityksissä. Mutta ne eivät estä noudattamasta erilaista sääntelyä eri kokoisissa yrityksissä, kunhan velvoitteiden minimitaso, eli tässä tapauksessa pätevän syyn vaatimus irtisanomisperusteen osalta täyttyy. Tältä osin ei ole siis ongelmaa säätää erilaisesta irtisanomiskynnyksestä eri kokoisissa yrityksissä. Kuten esityksen perusteluista käy ilmi, irtisanomissuojan tasoa on porrastettu yrityskoosta riippuen useissa muissa maissa.

Voimassa olevan työsopimuslain mukaan Suomessa irtisanomisen perusteen tulee olla asiallinen ja painava. Lisäksi irtisanominen edellyttää työntekijän työsuhteesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeä edellyttävien olennaisista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Tältä osin korostamme, että Suomessa irtisanomisen kynnys on siis huomattavan paljon korkeampi kuin kansainvälisten velvoitteiden edellyttämä ”pätevä syy”. Sääntelytavasta sekä työsopimuslain kirjoitusmuodosta johtuen kynnys on myös erittäin abstrakti ja vaikeasti tulkittava.

Edellä mainituilla perusteilla Suomen Yrittäjät katsoo olevan selvää, että Suomea sitovista kansainvälisistä velvoitteista tai Suomen perustuslaista ei johdu mitään sellaista, ettei nyt esitettäviä muutoksia voitaisi toteuttaa.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksen vaikutusarviointeja koskeva osiossa on työ- ja elinkeinoministeriön tilaamiin, tutkimusjohtaja Antti Kauhasen sekä tutkimuskoordinaattori Merja Kauhasen selvityksiin pohjautuen todettu, että esitettävien muutosten nettovaikutus työllisyyteen on teoreettisesti epäselvä. Kuitenkin on syytä huomioida, että kuten esityksen vaikutusarviointien osalta on todettu, tutkimusten mukaan irtisanomissuojan heikentäminen lisää rekrytointien ja irtisanomisten virtaa. Tämä osaltaan tarkoittaa työttömien ja työvoiman ulkopuolelta tulevien työllistymistodennäköisyyden nousua. Tutkimustulokset myös osoittavat, että irtisanomissuojan heikentäminen nostaa yritysten tuottavuutta. Tuottavuuden nousu taas pitkällä aikavälillä johtaa työllisyyden lisääntymiseen ja sitä kautta vaikutus talouskasvuun muodostuu positiiviseksi.

Esityksen vaikutusarviointeja koskevista selvityksistä käy ilmi myös se, että nyt esitettävän kaltainen pienten yritysten lievempi sääntely on perusteltua, koska pienet yritykset ovat normaalisti herkempiä työsuhteturvan aiheuttamille kustannuksille kuin suuremmat yritykset ja näin ollen irtisanomissuoja vaikuttaa enemmän nimenomaan pienten yritysten rekrytointeihin. Omalta

osaltaan esityksen vaikutusarvointien huomioita tukee myös SY:n jäsenilleen teettämät kyselytutkimukset.

Lisäksi Suomen Yrittäjät korostaa, että esityksen vaikutusarvointien osalta on huomioitava, kuten esityksessä on todettu, että vaikka teoreettisesti tarkastellen muutosten nettovaikutukset olisivat epäselvät, mahdollinen työvoiman vaihtuvuuden lisääntyminen omalta osaltaan edistää osaamisen leviämistä ja lisää todennäköisyyttä, että työntekijät päätyvät lopulta sellaisiin työtehtäviin, joissa heidän taitonsa ovat tehokkaassa käytössä.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Esityksen mukaan jatkossa alle 20 työntekijää työllistävässä yrityksissä lainmukaisena irtisanomisperusteena pidettäisiin myös nykyistä vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä silloin, kun se horjuttaisi työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaisi työnantajan tai työyhteisön toimintaa. Lisäksi edellytettäisiin, että työsuhteen jatkamista ei voitaisi pitää työnantajan kannalta kohtuullisena. Työnantaja ei kuitenkaan jatkossakaan saisi irtisanoa työsuhdetta laissa määritellyillä kielletyillä irtisanomisperusteilla, eikä pääsääntöisesti ennen kuin irtisanottavalle työntekijälle olisi varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Hallituksen esitysluonnoksessa esitetyt muutokset ovat tärkeitä askeleita oikeaan suuntaan. Samalla on kuitenkin huomattava, että esitysluonnos ei kuitenkaan tuo muutosta nyky-lainsäädännön rakenteeseen. Lainsäädännössä säilyy lähtökohtaisesti edelleen vaatimus irtisanomisperusteiden asiallisuudesta ja painavuudesta. Esitettävät muutokset kohdistuvatkin käytännössä sen selkeyttämiseen, milloin nämä perusteet pienemmissä yrityksissä täyttyvät. Suomen Yrittäjien näkemyksen mukaan selkeintä olisi kuitenkin poistaa laista vaatimus irtisanomisperusteiden painavuudesta ja edellyttää ainoastaan asiallista syytä. Tämä lisäisi oikeusvarmuutta ja helpottaisi lain tulkintaa.

Irtisanomiskynnyksen määrittelyn tulee olla selkeä ja objektiivisesti arvioitavissa. Kuten esityksessä todetaan, nykyinen työsopimuslain päättämisperusteiden sisältö on käytännössä muodostunut oikeuskäytännön kautta. Onkin selvää, että viime kädessä myös uusi arviointikynnys tulee muodostumaan oikeuskäytännössä, kuten nykyisten irtisanomiskriteerien osalta. Olennaista on siten se, että uusi lainsäädäntö ohjaa oikeuskäytäntöä nykyisestä poikkeavaan (eli lievempään) arviointiin pienten yritysten osalta. Sen vuoksi nykyisäytäntöön nähden sellaiset laatusanat kuten ”olennainen” ja ”vakava” (laiminlyönti/rikkominen) tulisi pienten yritysten osalta poistaa laista. Tästä johtuen SY esittää alla olevaa muotoilua:

”Työnantaja, jonka palvelussa on alle 20 työntekijää saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä asiallisesta syystä.

Irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan sekä erityisesti työntekijän menettelyn tai työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten muuttumisen vaikutus työnantajan ja työntekijän väliseen luottamussuhteeseen sekä työnantajan ja työyhteisön toimintaan

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 20 työntekijää, on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.”

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Esityksen mukaan alle 20 työntekijää työllistävien yritysten ei enää jatkossa olisi tarpeellista selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Muutos on lähtökohtaisesti perusteltu ja kannatettava. Kuten esityksessä on todettu, pienellä työnantajalla on suurempia vähäisemmät mahdollisuudet tarjota irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle muuta sellaista työtä, jossa edellytykset työsuhteen jatkamiselle olisivat olemassa. Jos työntekijän moitittava menettely on horjuttanut työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen pienessä yrityksessä, ei työntekijän uudelleen sijoittamisella todellisuudessa parannettaisi työsuhteen jatkamisedellytyksiä.

Kaikkein pienimpien yritysten osalta on huomioitava, että nykyisin mukainen työtarjoamisvelvollisuuden selvittäminen on lähtökohtaisesti kohtuullisen helppoa. Mikäli yrityksessä on esimerkiksi viisi työntekijää, on varsin yksinkertaisesti todennettavissa, että muuta työtä ei ole tarjolla. Nyt esittävä muutos on kuitenkin silti perusteltu, koska nykyinen oikeuskäytännössä omaksuttu tulkinta on, että pelkästään velvollisuuden laiminlyönti voi johtaa työsuhteen päättämisen lainvastaisuuteen ja työnantajan korvausvelvollisuuteen. Näin siitäkin huolimatta, että työnantajalla ei todellisuudessa olisi ollut muuta tarjottavaa työtä. Tästä johtuen esitetty muutos ei todellisuudessa heikennä työntekijän asemaa, mutta parantaa työnantajan oikeusturvaa ja oikeusvarmuutta.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Nyt esitettävän sääntelyn ja työehtosopimusmääräysten vaikutusten osalta on ensinnäkin huomioitava, että työnantajajiritykset jakautuvat niin sanottuihin normaalisitovaan, yleissitovaan ja vapaaseen kenttään. Esitettävien muutosten vaikutusten osalta kyse on ennen kaikkea yleissitovien työehtosopimusten soveltamisen piirissä toimivien noin 50 000 työnantajajirityksen asemasta. Yleissitovuuden piirissä on selvästi yli puolet työnantajajirityksistä. Kun tarkastellaan alle 20 työntekijää työllistäviä jirityksiä, on yleissitovuuden piirissä olevien työnantajajiritysten osuus vielä huomattavasti tätä suurempi. On huomattava, että nämä jiritykset joutuvat noudattamaan työehtosopimusten velvoitteita, vaikeivat pääse millään tavoin vaikuttamaan työehtosopimusten sisältöön.

Esityksen vaikutusarviointeja koskevassa osiossa on lyhyesti käsitelty mahdollisten muutosten vaikutuksia ja suhdetta työehtosopimusten määrääksiin. Kuten esityksessä on todettu, monissa työehtosopimuksissa on sovittu niin kutsutuista irtisanomissuojaa koskevista sopimusmääräyksistä. Käytännössä työehtosopimusmääräykset on tehty joko viitaten työsopimuslain säännöksiin tai kopioimalla ne osaksi työehtosopimusta. Näitä määrääksiä työehtosopimukseen sidotut ovat velvollisia noudattamaan työehtosopimuslain 4 §:n nojalla. Lisäksi esityksessä on todettu, että näitä määrääksiä sovelletaan järjestäytymättömässä kentässä työsopimuslain yleissitovuussäännöksen nojalla. Näin ollen olisi niin, siltä osin kuin työehtosopimuksissa on sovittu yksilöperusteisia irtisanomisia koskevia määrääksiä, tällaisten työehtosopimusmääräysten voimassa ollessa niillä on käytännössä vaikutusta irtisanomista koskevien säännösten soveltamiseen. Tältä osin katsomme kuitenkin, ettei ole täysin selvää, voidaanko mahdollisia irtisanomissuojaa koskevia työehtosopimusten määrääksiä pitää sellaisina työsuhteen ehtoja tai työoloja koskevinä määrääksinä, jotka työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaisesti tulevat myös yleissitovuuden kautta järjestäytymättömissä jirityksissä noudatettaviksi ja näitä jirityksiä sitoviksi.

SY:n näkemyksen mukaan on täysin selvää, että nyt tehtävässä uudistuksessa on huomioitava hallituksen kehysriihen linjauksen tahtotila ja muutokset tulee toteuttaa siten, että niillä todellisuudessa voidaan saavuttaa tavoiteltu muutos. Käytännössä tämä tarkoittaa, että sääntely tulee muutosten osalta toteuttaa siten, että uusia säännöksiä on mahdollista soveltaa huolimatta mahdollisista työehtosopimusten laista poikkeavista määrääyksistä. Vain näin voidaan taata, että muutoksilla saadaan todellisuudessa aikaan haluttu vaikutus.

Suomen Kuntoutusjrittäjät ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Työllistämisen edellytyksiin erityisesti pienissä 2-5 hengen jirityksissä vaikuttaa työntekijöiden tuottama arvonlisäys suhteessa näiden aiheuttamiin kuluihin. Tämä korostuu erityisesti palveluammateissa, kuten kuntoutusjirityksissä.

Pienissä jirityksissä ongelmia aiheuttaa yleensä työnantajan näyttökynnyksen täyttäminen. Isot työnantajat suoriutuvat työnantajan irtisanomisperusteen näyttötaakasta paremmin.

Pieniä jirityksiä auttaisi kaavamaiset irtisanomisperusteen täyttymiset. Irtisanomisperusteen täyttyminen ei välttämättä automaattisesti tarkoittaisi työntekijän irtisanomista. Työnantajan näkökulmasta tämä olisi kuitenkin arvokas työkalu.

Pienellä työnantajalla työntekijän toistuva sairastelu voi olla myös iso riski. Tämä voitaisiin mahdollisesti korjata lyhentämällä työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta esimerkiksi yhteen päivään, jonka jälkeen työntekijän elatusvastuu siirtyisi Kansaneläkelaitokselle samaan tapaan kuin se siirtyy nyt yhdeksän päivän (ns. omavastuuajan) jälkeen. Tämä osaltaan vähentäisi myös työllistämisen riskiä, joka pienelle yritykselle on aina suurempi kuin suurelle yritykselle.

Työsopimuslaki ja sairausvakuutuslaki tunnistavat jo nyt osittain työntekijän toistuvan sairastelun. Työsopimuslain mukaan työnantajan palkanmaksuvelvollisuus säilyy enintään siihen saakka, kunnes hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Sairausvakuutuslain mukaan oikeus päivärahaan alkaa ilman omavastuuaikaa, mikäli työkyvyttömyys johtuu samasta syystä kuin minkä perusteella työntekijälle on jo maksettu sairauspäivärahaa edellisen 30 päivän aikana. Tämä kuitenkin edellyttää sitä, että työntekijälle olisi jossain vaiheessa maksettu sairauspäivärahaa.

Mikäli työntekijä sairastelee toistuvasti, mutta ei kuitenkaan missään vaiheessa yli yhdeksää päivää, ei työntekijälle synny oikeutta sairauspäivärahaan. Tällöin toistuvat sairastelut jäävät työnantajan maksettaviksi. Tämä voi johtaa kohtuuttomaan tilanteeseen esimerkiksi alle viiden hengen yrityksissä, joissa yhden työntekijän toistuva, mutta lyhytaikainen sairastelu saattaa uhata jopa yrityksen toimintaedellytyksiä. Tämä on myös omiaan korottamaan työllistämisen kynnystä, erityisesti ensimmäisiä työntekijöitä palkattaessa.

Ongelma voisi olla korjattavissa joko muuttamalla sairausvakuutuslakia tai työsopimuslakia. Sairausvakuutuslain muuttaminen edellyttäisi todennäköisesti perusturvajärjestelmään tehtäviä suurempia muutoksia. Pelkän työsopimuslain muuttaminen puolestaan tarkoittaisi helposti sitä, että työntekijä joutuisi hankkimaan toimeentulonsa viime kädessä toimeentulotukea hyödyntäen, mitä ei voida pitää sitäkään ihanteellisena. Erittäin pienten työnantajien kohdalla toistuva mutta lyhytaikainen sairastelu on kuitenkin paikoin todellinen ongelma ja työllistämisen kynnys, jota työnantajat Suomen Kuntoutusyritykset ry:n lainopillisen neuvonnan kokemusten mukaan pelkäävät.

Ongelmallista on myös irtisanomisen perusteena olevan näytön hankinta pienissä yrityksissä. Irtisanomisen perusteeksi ja näytöksi tulisi riittää se, että työnantaja voi osoittaa työntekijästä aiheutuvien kulujen ylittävän selvästi työntekijän kerryttämät tulot. Lisäperusteeksi voitaisiin vielä asettaa, että pitkittyessään tämä (kulujen kattamattomuus) voi heikentää työnantajana yleisiä toimintaedellytyksiä. Tällöin virheelliseksi rekrytoinniksi osoittautuneen työntekijän irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä tulisi helpommaksi. Menettely olisi myös pienelle työnantajalle helpompi, kuin pelkkä esitetty muutos, joka edellyttää edelleen mikroyrityksille vaikeaa näytön hankintaa ja arviointia.

Työntekijän irtisanominen on erityisesti pienelle yritykselle aina riski, jo pelkästään työntekijöiden nostamien oikeudenkäyntien vuoksi. Oikeudenkäynti on riski molemmille osapuolille, mutta riskiin voi varautua vakuutuksilla. Vakuutus kattaa kuitenkin vain oikeudenkäyntikulut, ja niistäkin yleensä ainoastaan omat kulut. Vastapuolen kuluja ja maksettavaksi tuomittuja vahingonkorvauksia vakuutukset eivät pääsääntöisesti korvaa.

Irtisanomista seuraavan oikeudenkäyntiriskin vuoksi irtisanomista ei usein suoriteta, vaikka irtisanomiselle sinänsä olisikin perusteet olemassa. Ehdotettu lakimuutos ei epäselvyytensä vuoksi siten välttämättä vielä auta pienyrityksiä, koska vaikka oikeudenkäynnin voittaminen olisikin lakimuutoksen seurauksena aiempaa todennäköisempää, ei sitä voida varmuudella arvioida etukäteen. Näin ollen työnantajina toimivia mikroyrityksiä auttaisikin enemmän se, että

työsopimuslakiin kirjattaisiin selkeät ehdot siitä, milloin mikrokokoisella työnantajalla olisi ainakin oikeus irtisanoa kannattamaton työntekijä. Työntekijän kannattamattomuus johtuu tällöin yleisimmin paitsi alisuoriutumisesta myös toistuvasta mutta lyhytaikaisesta sairastelusta.

Sanottakoon tässä yhteydessä myös se, että kannattamattoman työntekijän vaikutukset yritystoimintaan eivät sinänsä riipu yrityksen koosta. Myös suuryrityksessä tuottamaton työntekijä rasittaa yrityksen tulosta. Isommassa yrityksessä virherekrytoinnista aiheutunut riski tosin siedetään yleensä paremmin, eikä yksittäisen työntekijän työpanoksen merkitys ylipäättään ole välttämättä samalla tavoin yksilöitävissä kuin mikroyrityksessä on.

Tällaisen ongelmallisen, mutta vaikeasti irtisanottavan työntekijän sattuessa kohdalle, jäävät mikroyritykset usein odottavaan asentoon. Mikroyritys odottaa, että työntekijä irtisanoutuu itse ja siirtyy muihin työtehtäviin. Näin yleensä käy muutamassa vuodessa. Tällaisen työntekijän aiheuttamat ongelmat eivät kuitenkaan pääty kokonaan työntekijän lähtiessä: yritys varoo seuraavaa rekrytointiaan ja saattaa jopa päättää niin, ettei palkkaa työntekijää enää koskaan. Kuntoutusyrityksissä tämä toteutetaan yleisesti siten, että työntekijän sijaan yritystoimintaa kehitetään siirtämällä tuotantotoimintaa alihankkijana toimivalle itsenäiselle ammatinharjoittajalle.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksen vaikutusarvioinnissa ei ole huomioitu sitä, että lakimuutos saattaa vaikuttaa siihen arviointiin, kehittääkö mikroyritys liiketoimintaansa palkkaamalla siihen työntekijän vai hankkiiko yritys tuotantopalveluita alihankkijana toimivalla ammatinharjoittajalla.

Liiketaloudellisesti kannattamaton ammatinharjoittajayhteistyö on kuntoutusyrityksen kannalta helppo irtisanoa. Kuntoutusalalla on myös viime vuosina yleistynyt se, että erityisesti mikroyrityksissä koko työsuhteinen henkilökunta irtisanotaan, ja heidän työpanoksensa korvataan itsenäisillä terveydenhuollon ammatinharjoittajilla.

Vaikka Suomen Kuntoutusyrittäjät ry:n mielestä yrittäjyys on hyvä ja kannatettava asia, on hallituksen kuitenkin syytä tiedostaa, että mikäli irtisanomiskynnys säilyy erityisesti mikroyrityksissä entisellään tai tehdyt muutokset ovat liian vaikeita toteuttaa, tulevat mikroyritykset siirtymään entistä voimakkaammin alihankkijoiden ja yritystyövoiman käyttöön. Tämä voi johtaa pidemmän päälle ns. pakkoyrittäjyyteen, kun työntekijöille ei ole tarjolla työpaikkoja.

Myös yritystoiminnan kehittäminen kokonaisuutena on haastavampaa silloin, kun yrityksellä ei ole työntekijöitä, ja työpanos hankitaan pääasiallisesti ammatinharjoittajilta. Tämä johtuu pääsääntöisesti kahdesta syystä: työnantajan direktio-oikeuden puuttumisesta ja siitä, että itsenäinen ammatinharjoittaja on pääasiallisesti myös oman yrityksen kilpailija, jonka kanssa ei ehkä haluta jakaa kaikkia liiketoiminnan kehittämisideoita tämän vaikeamman sitouttamisen vuoksi.

Suomen Kuntoutusyrittäjät ry haluaa korostaa sitä, että se ei ole missään nimessä uutta yrittäjyyttä vastaan. Toimivat työmarkkinat ovat kuitenkin olennainen osa myös tervettä yritystoimintaa. Yrittäjyyden tulisi olla työntekijänä toimimisen lisäksi todellinen vaihtoehto, eikä se saisi perustua paktoon. Erityisesti terveydenhoitoalalla kehitys on jo jonkin aikaa ollut sen suuntaista, että työsuhteisista työntekijöistä siirrytään ammatinharjoittajatyövoiman käyttöön juuri sen vuoksi, ettei hankalasti eroon päästäviä virherekrytointeja syntyisi.

Määräaikaisten työntekijöiden käyttö

Muistiossa viitataan sivulla 11 siihen, että sääntely saattaisi parantaa pienten yritysten työntekijöiden asemaa muuttamalla heidän työsuhteensa määräaikaisesta toistaiseksi voimassaoleviin työsuhteisiin. Suomen Kuntoutusyrittäjät ry:n jäsenkentässä määräaikaiset työsuhteet johtuvat miltei poikkeuksetta perhevapaiden sijaisuuksista. Näistä naisvaltaisella alalla suurin osa on äitiyslomansijaisuuksia. Äitiyslomansijaisiin lakimuutoksella tuskin on suurtakaan vaikutusta.

Kuten muistiossakin todetaan, käytännössä määräaikaisten työntekijöiden käyttö on yleisempää suuremmissa yrityksissä.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Hallituksen esitysluonnoksessa esitetyt muutokset ovat tärkeitä askeleita oikeaan suuntaan. Samalla on kuitenkin huomattava, että esitysluonnos ei kuitenkaan tuo muutosta nykyinsäädännön rakenteeseen. Lainsäädännössä säilyy lähtökohtaisesti edelleen vaatimus irtisanomisperusteen asiallisuudesta ja painavuudesta. Esitettävät muutokset kohdistuvatkin käytännössä sen selkeyttämiseen, milloin nämä perusteet pienemmissä yrityksissä täyttyvät. Suomen Kuntoutusyrittäjät ry:n näkemyksen mukaan selkeintä olisi kuitenkin poistaa laista vaatimus irtisanomisperusteen painavuudesta ja edellyttää ainoastaan asiallista syytä. Tämä lisäisi oikeusvarmuutta ja helpottaisi lain tulkintaa.

Irtisanomiskynnyksen määrittelyn tulee olla selkeä ja objektiivisesti arvioitavissa. Kuten esityksessä todetaan, nykyinen työsopimuslain päättämisperusteiden sisältö on käytännössä muodostunut oikeuskäytännön kautta. On selvää, että viime kädessä myös uusi arviointikynnyks tulee muodostumaan oikeuskäytännössä, kuten nykyisten irtisanomiskriteerien osalta. Olennaista on siten se, että uusi lainsäädäntö ohjaa oikeuskäytäntöä nykyisestä poikkeavaan (eli lievempään) arviointiin pienten yritysten osalta. Sen vuoksi nykyinsäätelyyn nähden sellaiset laatusanat kuten ”olennainen” ja ”vakava” (laiminlyönti/rikkominen) tulisi pienten yritysten osalta poistaa laista.

Alisuoriutuminen irtisanomisen perusteena on hyvä, mutta epäselvää on se, mikä on työnantajan ja mikä työntekijän vastuulle kuuluva osa-alue työnteosta.

Lakiehdotusta on selvennettävä siten, että mikroyritykset saavat tarvittavan selvityksen irtisanomisen tekemisen mahdollisuudesta jo ennen irtisanomista. Asian jättäminen pelkän tulevan oikeuskäytännön varaan viittaa huonosti tehtyyn lainvalmisteluun ja lisää todennäköisesti ainakin terveyspalvelualalla ammatinharjoittajien käyttöä työntekijöiden sijaan.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Esitys on sellaisenaan hyvä ja kannatettava. Pienissä, alle 20 hengen yrityksissä muiden tehtävien selvittäminen on pääsääntöisesti muodollinen askel ja lisää ainoastaan työsuhteen päättämiseen liittyvää byrokratiaa sekä laajentaa mahdollista työsuhteen päättämistä seuraavaa oikeudenkäyntiä, usein tarpeettomasti. Tällaisia korvaavia tehtäviä ei yleensä löydy, ja jos löytyykin, pyrkii työnantaja tarjoamaan niitä työntekijöille luonnollisesti irtisanomisen vaihtoehtona jo senkin vuoksi, että irtisanominen on erityisesti pienyritykselle asiasta mahdollisesti seuraavan oikeudenkäynnin vuoksi aina suuri taloudellinen riski.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Hallitus esittää työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevan sääntelyn muuttamista siten, että alle 20 henkeä työllistävässä yrityksissä yksilöllisen irtisanomisen perusteita kevennettäisiin, mikä tarkoittaa tosiasiallisesti työsuhteturvan heikentämistä nykyisestään. Lisäksi ehdotuksen mukaan alle 20 henkeä työllistävillä työnantajilla ei olisi enää velvollisuutta ennen irtisanomista selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Esitys perustuu hallituksen kehysriihessään huhtikuussa 2018 tekemään päätökseen. Hallituksen mukaan yksilöllisen irtisanomisen perusteiden keventämisen tavoitteena on alentaa työllistämisen kynnystä.

SAK vastustaa muistiossa esitettyjä muutoksia ja vaatii hallitusta perääntymään ehdottamistaan työsuhteturvan heikennyksistä.

Irtisanomissuojan heikentämisen henkilöllinen soveltamisala ja sen perustelut

Esityksen mukaan uusia irtisanomisen perusteita koskevia säännöksiä sovellettaisiin työnantajiin, jotka työllistävät alle 20 työntekijää. Muistion mukaan yli 95 %:a suomalaisista yrityksistä on alle 20 työntekijän yrityksiä ja niiden palveluksessa on noin kolmasosa suomalaisesta työvoimasta. Esitetty työsuhteturvan heikennys koskee siten merkittävää osaa suomalaisesta työvoimasta.

Hallitus perustelee lainsäädäntömuutoksia sillä, että irtisanomissuojan kynnys on ”vuosien myötä” kiristynyt. Väitteen tueksi ei kuitenkaan esitetä minkäänlaisia selvityksiä, tilastoja tai oikeuskäytännössä tapahtuneita muutoksia. Muistiossa viitatus kansainväliset tutkimuksetkaan eivät tue väitettä, jonka mukaan Suomessa irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä olisi muita maita vaikeampaa.

Ainoana perusteena muistiossa viitataan työmarkkinapoliittisiin keskusteluihin ja pääministeri Juha Sipilän hallituksen arvioihin, joiden mukaan erityisesti pienissä yrityksissä työsuhteturvaa koskevat säännökset ovat muodostuneet työllistämisen esteeksi, tai että ne ainakin ovat nostaneet merkittävästi työllistämiskynnystä. Väitettyjä työmarkkinapoliittisia keskusteluja tai niiden osallistujia ei muistiossa ole kuitenkaan yksilöity. SAK ainakaan ei ole ollut osallisena tällaisissa keskusteluissa.

Hallituksen esittämistä muutoksista pyydetyistä asiantuntija-arvioistakaan ei löydy tukea irtisanomissuojan heikennysten työllisyysvaikutuksille. Esityksiä hallituksen toimeksiannosta arvioineet Merja Kauhanen ja Antti Kauhanen ovat todenneet, että muutoksilla on vähintäänkin epäselvä vaikutus työllistymisen parantumiseen. Asiantuntijat ovat siis tulleet hallituksen kanssa eri johtopäätökseen. Lisäksi ministeriön muistiossa viitataan valtiovarainministeriön selvitykseen, joka on lausuntopyynnön liitteenä. Yksiselitteistä tukea irtisanomissuojan heikentämisen positiivisista työllisyysvaikutuksista ei tästäkään selvityksestä ilmene, vaan selvityksen kannanotot ovat lähinnä oletuksia. Perus- ja ihmisoikeutenakin turvatus työsuhteturvan heikentäminen ei voi perustua yksilöimättömiin ja epämääräisiin väitteisiin eikä oletuksiin. Lisäksi uudistus voi johtaa siihen, että irtisanomisen perusteiden eriyttäminen työpaikan koon mukaan muodostuu tosiasiallisesti yritysten kasvun kynnykseksi.

Hallituksen ehdotukset irtisanomisperusteiden laajennukseksi

Hallitus esittää työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 ja 4 momentin muuttamista. Voimassa olevaan 7 luvun 2 §:n 1 momenttiin lisättäisiin uudet säännökset alle 20 työntekijää työllistävien työnantajien henkilöperusteisen irtisanomisoikeuden laajentamisesta. Irtisanomisperusteeksi riittäisi näissä tilanteissa nykyistä vähäisempi työvelvoitteen laiminlyönti tai rikkominen taikka epäasiallinen käyttäytyminen silloin, kun se horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaa työnantajan tai työyhteisön toimintaa, eikä työsuhteen jatkamista tästä syystä voida pitää työnantajan kannalta kohtuullisena. Lisäksi esitetään, että työnantajalla ei olisi näissä tilanteissa velvollisuutta selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Ehdotettuja ”kevennettyjä” irtisanomisperusteita kuvataan muistiossa tunnusmerkistöin, jotka ovat jo voimassa olevan lainsäädännön mukaan henkilöperusteisia irtisanomisperusteita. Myös työnantajien olosuhteet huomioon ottava kohtuusharkinta on nykyisinkin voimassa olevaa oikeutta. Muistiosta ei ilmene miten siinä kuvatut tilanteet eroaisivat nykyisestä käytännöstä. Myös käsitteiden määrittely, kuten työnantajan ja työntekijän luottamussuhde jää hämäräksi. Muistiosta ei siten ilmene, miten oikeustila muuttuisi lainsäädännön muutoksen jälkeen. Sen sijaan muistiossa todetaan nimenomaisesti, että viime kädessä oikeuskäytäntö määritteli uusien säännösten sisällön.

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Säännös korostaa työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa, ja se edellyttää, että laissa mainitaan työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Lainsäätäjää sitoo tällöin myös yhdenvertaisuussäännöksestä johdettu mielivallan kieltö. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetty syyt oikeuttavat työstä erottamiseen (HE 309/1993).

Irtisanomista koskeva lailla säätämisen vaatimus otettiin vuoden 1995 perusoikeusuudistuksessa silloisen Hallitusmuodon perusoikeussäännöksiin. Tavoitteena oli nimenomaisesti estää mielivaltaiset palvelussuhteiden päättämiset. Eduskunnan perustuslakivaliokunta on myöhemmin korostanut irtisanomisperusteita koskevaa lailla säätämisen vaatimusta esimerkiksi lausunnossaan (PeVL 41/2000 vp) Hallituksen esitys työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

SAK korostaa, että esitys, jonka mukaan irtisanomisperusteiden sisällön määrittäminen jäisi mahdollisen lakimuutoksen jälkeisen oikeuskäytännön varaan on täysin kestämaton perusoikeusjärjestelmän lailla säätämisen vaatimuksen kannalta, ja on omiaan avaamaan mahdollisuuksia mielivaltaisiin palvelussuhteiden irtisanomisiin.

Lisäksi SAK toteaa, että jos henkilöperusteiset irtisanomisperusteet eriytetään työpaikan koon mukaan, on se omiaan aiheuttamaan tuomioistuimissa sekaannusta ja tulkintaongelmia, mikä pahimmillaan johtaa oikeussuojan ja -varmuuden heikkenemiseen. Hyvin todennäköistä on, että irtisanomisten laillisuutta koskevat jutut tulevat lisääntymään jo nykyisinkin ruuhkautuneissa tuomioistuimissa. Työpaikan koon mukaan eriytettyjen irtisanomisperusteiden soveltaminen tuomioistuinten ratkaisutoiminnassa ei liene omiaan edistämään ratkaisutoiminnan yhdenmukaisuutta valtakunnallisesti.

Edellä mainittujen ongelmien lisäksi henkilöperusteisten irtisanomisperusteiden eriyttäminen työpaikan koon mukaan asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan. Esityksen mukaan laajennettuja irtisanomisperusteita sovellettaisiin alle 20 työntekijää työllistävien työnantajien kohdalla. Muistiossa irtisanomissuojan heikentämisen rajaa 20 työntekijään perustellaan viittaamalla lakiin

yhteistoiminnasta yrityksissä ja siinä säädettyyn soveltamisalaa koskevaan 20 työntekijänajaan. Ottaen huomioon yhteistoimintalain sääntelykohde ja tarkoitus, irtisanomissuojan heikennysten kohdentamisen rajoituksia yhteistoimintalain soveltamisalan mukaan tuskin voidaan pitää riittävinä perusteina työntekijöiden yhdenvertaisuudesta poikkeamiselle. Tällaisia perusteluja ei muistiostakaan löydy.

Työntekijöiden irtisanomissuojan heikentäminen ja eriarvoiseen asemaan asettaminen edellyttäisi hyväksyttävää yhteiskunnallista perustetta. Lisäksi esitetyn kaltainen perusoikeuksien rajoitus tulisi olla oikeasuhtainen keino tavoitteeseen pyrittäessä. Kuitenkaan hallitus ei ole pystynyt esittämään asianmukaista ja luotettavaa näyttöä siitä, että työntekijöiden irtisanomissuojan heikennyksillä olisi myönteisiä vaikutuksia työllisyyteen. Sen sijaan työsuhteen epävarmuus on merkittävä työhön liittyvä kuormitustekijä. Eurooppalaisessa tutkimuksessa (https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1443en-0.pdf) 65 prosenttia työntekijöistä on nimennyt työsuhteen epävarmuuden työperäisen stressin yleisimmäksi syyksi. Pelko työpaikan menettämisestä ja sen mahdollisista seurauksista on merkittävällä tavalla yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin.

Irtisanomissuojan heikentämisen perusteeksi ei siten ole esitetty perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävää ja suhteellisuusperiaatteen mukaista perustetta. Perusoikeussääntelyltä edellytettävän täsmällisyys ja tarkkarajaisuusvaatimuksen kannalta on myös erittäin ongelmallista, että muistiossa todetaan irtisanomissuojan sisällön määrittyvän tulevan oikeuskäytännön mukaan. Perusoikeusjärjestelmän kannalta kestävä sääntely edellyttää, että yksilön oikeudet ja velvollisuudet ilmenevät laista.

Irtisanomissuojan heikennysten vaikutukset eivät kohdistu pelkästään työsuhteeseen, vaan se heikentää myös irtisanottavien työntekijöiden toimeentuloturva. Työsuhteturvan heikentäminen johtaisi siten myös työttömyysturvan saamisen edellytysten eriytymiseen. Muistiossa tämä kysymys on jäänyt vaille asianmukaista huomiota.

Työttömyysturvalaissa säädetään työstä eroamisen ja erottamisen vaikutuksesta työttömyysturvaetuuteen. Jos työnhakija on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, hänellä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen, ellei hän ole todisteellisesti riitauttanut irtisanomista. Työntekijästä johtuvan irtisanomisperusteen nojalla irtisanotun työntekijän katsotaan työttömyysturvalainsäädäntöä sovellettaessa itse aiheuttaneen työsuhteen päättymisen ja siten hänelle tulee asettaa 90 päivän karenssi ennen kuin hän on oikeutettu työttömyysturvaetuuteen.

Irtisanomisen lainmukaisuuden arviointi ja siihen liittyen työttömyysturvan saamisen edellytykset olisivat siten erilaisia riippuen siitä, työllistääkö irtisanova yritys yli 20 työntekijää vai vähemmän. Ottaen huomioon perustuslain 19.2 §:ssä julkiselle vallalle asetettu velvollisuus taata lailla perustoimeentulo työttömyyden varalta ja perustuslain 6 §:ssä säädetty yhdenvertaisuus perusoikeutena, irtisanovan yrityksen työntekijöiden lukumäärä ei voine olla hyväksyttävä peruste asettaa eri kokoisissa yrityksissä työskenteleviä työntekijöitä eriarvoiseen asemaan sosiaaliturvaetuuden saamisen edellytysten arvioinnissa.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Kuten muistion työllisyysvaikutusarvio-osiossa todetaan, lakimuutoksella tavoitellaan positiivisia työllisyysvaikutuksia. Asiantuntija-arvioista käy kuitenkin ilmi, että taloustieteellisen tutkimuksen mukaan irtisanomiskynnyksen alentamisen työllisyysvaikutus on joka tapauksessa pieni ja myös

etumerkiltään epäselvä. Irtisanomiskynnyksen alentaminen voi siis tutkimusten mukaan jopa heikentää työllisyyttä. Ehdotettu muutos ei siis toteuta sen varsinaista tavoitetta.

Työllisyshyötyjen sijaan muutos voisi lisätä työntekijävirtoja ja, joidenkin tutkimusten mukaan, tuottavuutta. Nämä eivät kuitenkaan ole yhteiskunnallisilta hyödyiltään verrattavissa työllisyyden paranemiseen, eivätkä tällaiset vaikutukset perustele työsuhdeturvan heikentämistä.

Muistiossa jätetään liian vähälle huomiolle irtisanomissuojan heikennyksen vaikutus työntekijöihin ja ihmisten hyvinvointiin. Työelämävaikutusten kohdalla todetaan muutoksen lisäävän työsuhteen jatkumiseen liittyvää epävarmuutta pienten työnantajien palveluksessa oleville työntekijöille, mutta tämä negatiivinen vaikutus sivuutetaan nopeasti. Tämä on kuitenkin hyvinvoinnin kannalta keskeinen vaikutus.

Työsuhteen epävarmuus on yleinen tekijä työperäisen stressin takana. Eurooppalaisessa tutkimuksessa 65 prosenttia työntekijöistä on nimennyt työsuhteen epävarmuuden työperäisen stressin yleisimmäksi syyksi. SAK:n jäsentutkimuksessa 2015 97 % vastaajista piti työpaikan pysyvyyttä vähintäänkin melko tärkeänä ja se nousi selvästi suositummaksi vastausvaihtoehdoksi. Työpaikan pysyvyys nousee esimerkiksi korkeaa palkkaa, mielenkiintoista työtä ja pitkiä lomia tärkeämmäksi. Vastaavia tuloksia on saatu myös kansainvälisesti. Työsuhdeturva ei siis suinkaan ole toissijainen tai helposti sivuutettava vaikutus, vaan se on aivan keskeinen tekijä työntekijöiden hyvinvoinnissa. Sen takia työsuhdeturvaa ei pidä heikentää ilman vahvoja perusteita.

Hallituksen teettämistä asiantuntija-arvioista käy ilmi, että tutkimusten mukaan ei ole odotettavissa positiivisia työllisyysvaikutuksia eikä muitakaan merkittäviä hyötyjä, jotka kompensoisivat kasvavan epävarmuuden. Vähäiset vaikutukset työntekijävirtoihin tai tuottavuuteen eivät riitä perustelemaan tällaista muutosta. Lainsäädännön perimmäinen tavoite on kuitenkin ihmisten hyvinvointi, eikä tuottavuuskasvun tai työntekijävirtojen maksimointi.

Lausunnolla olevassa muistiossa ei ole lainkaan esitetty selvitystä esitetyn muutoksen sukupuolivaikutuksista. Koska Suomessa naisten ja miesten sijoittuminen eri toimialoille vaihtelee suuresti, voi toimialakohtaisilla eroilla olla suurta merkitystä siinä, miten muutosten vaikutukset kohdentuvat. Pienten yritysten määrä vaihtelee toimialoittain, joten esityksen merkitys on käytännössä erilainen eri toimialoilla. Lisäksi on otettava huomioon työehtosopimusmääräysten vaikutus. Esitetty irtisanomissuojan heikentäminen kohdistuu välittömästi niiden alojen työntekijöihin, joilla ei ole irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä työehtosopimuksissaan. Irtisanomissuojasopimuksen historiallisen taustan vuoksi irtisanomissuojasta on määräyksiä pääosin miesvaltaisten alojen työehtosopimuksissa. Siten irtisanomissuojan heikennys kohdistuu erityisesti naisvaltaisiin yksityisiin palvelualoihin.

Mahdollisesti toteutuvien muutosten vaikutuksia on joka tapauksessa syytä seurata ja tehdä niistä parin vuoden kuluttua selvitys.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Irtisanomissäännökset ovat varsin joustavia. Moitittavan ja sallitun käyttäytymisen raja on käytännössä muotoutunut oikeuskäytännössä. Huolimatta siitä, että nykyiset irtisanomisperusteet ovat olleet voimassa vuosia, työntekijän ja työnantajan on usein hankala arvioida käyttäytymisen

moitittavuutta irtisanomisperusteena. Esitetty muutos tekisi arvioinnista entistä vaikeampaa. Muistiossa ei ole annettu mitään tulkintaohjetta siitä, miten säännöksessä esitetty vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä olisi tulkittava silloin, kun se horjuttaisi työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaisi työnantajan tai työyhteisön toimintaa. Uusi luottamussuhteen käsite jää hämäräksi. Muuta tulkintaohjeita kuin, että muutos ei tarkoita työntekijän irtisanomissuojan parantumista vähintään 20 työntekijän yrityksissä, ei ole muistiossa annettu. Tulkintaohjeiden puuttuminen vaikeuttaisi myös työnantajan mahdollisuutta arvioida suunnitellun irtisanomisen laillisuutta.

Voimassa olevan työsopimuslain perusteluissa todetaan nimenomaisesti, että työntekijän ”henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaisi sitä, että voimassa olevan oikeuden tapaan irtisanomisperusteen riittävyttä olisi arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla. Yksilöperusteisessa irtisanomisessa arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voisivat olla esimerkiksi työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema” (HE 157/2000 vp., s. 98). Myös vahingonkorvauksen määräytymisessä on TSL 12 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan otettava huomioon ”työnantajan olot”. Tällä tarkoitetaan lain perustelujen mukaan ”erityisesti pienten yritysten erityispiirteiden huomioimista” (HE 157/2000 vp., s. 119). Väistämättä voidaan kysyä, miksi uutta lainsäädäntöä tarvitaan, kun jo voimassa olevan työsopimuslain mukaan yrityksen koko vaikuttaa siihen, mihin irtisanomiskynnys asettuu ja millaisia korvauksia perusteettomasta irtisanomisesta maksetaan. Muistion laatija itsekin toteaa, että ”irtisanomiskynnyksen korkeus on riippunut siitä, kuinka moitittavana työntekijän menettelyä on kussakin yksittäistapauksessa pidetty työnantajan kannalta. Tässä arvioinnissa yrityksen koolla ja työnantajan toimintamahdollisuuksilla, kuten muun työn tarjoamismahdollisuuksilla on ollut suuri merkitys”. Mitään selvitystä tai edes väitettä siitä, että tuomioistuimet olisivat jättäneet ottamatta huomioon yrityksen koon, ja siten soveltaneet väärin voimassa olevaa työsopimuslakia, ei esitä. Uuden lainsäädännön säätäminen tällaisessa tilanteessa ei ole tämän vuoksi tarpeellista. Lisäksi vaikeasti tulkittavan ja sovellettavan lainsäädännön säätäminen on vastoin hallituksen kärkitavoitetta lainsäädännön karsimisesta.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Isoissa yrityksissä on usein pienempiä yrityksiä helpompi tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Esitetyn muutoksen käytännön vaikutukset voivat näin ollen määrältään jäädä vähäisiksi. Yksittäistapauksissa tilanne voi kuitenkin olla toinen. Työntekijälle on kohtuutonta, että hänet irtisanotaan ja että hän menettää työttömyyspäivärahansa siinä tapauksessa, että työnantajalla olisi irtisanomisen sijasta tarjota muuta työtä. Muistiossa ei ole esitetty hyväksyttäviä perusteita työpaikan koon mukaan työntekijöitä eriarvoistavalle kohtelulle.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Kuten työryhmän muistiossa todetaan työelämävaikutukset -otsikon alla, on irtisanomissuojasta määräyksiä useiden eri alojen työehtosopimuksissa. SAK:n jäsenliitoista keskusjärjestöjen välinen Irtisanomissuojasopimus oli pääosin voimassa sopimusaloilla, joissa osapuolena ollut työnantajaliitto

kuului ennen EK:n perustamista Teollisuuden Työnantajiin (TT). Näin ollen irtisanomissuojasta on sovittu pääosin teollisuuden, kuljetuksen ja osin rakentamisen aloilla.

Koska sopimusmääräysten suhde työsopimuslakiin ja sopimuksissa käytetyt kirjaus- ja viittaustekniikat vaihtelevat jossain määrin eri sopimusaloilla, on oletettavaa, että irtisanomissuojaa koskevista määräyksistä syntyy vielä tulevana vuosina tulkintaongelmia ja erimielisyyksiä, jotka saattavat johtaa oikeudenkäynteihin ja haastaviin neuvottelutilanteisiin.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Lausuttavana olevassa työ- ja elinkeinoministeriön valmistelemassa muistiossa ehdotetaan työsopimuslaissa säännellyn individuaaliperusteisen irtisanomisen kriteereiden muuttamista. Ehdotetun lainmuutoksen tavoitteena on keventää irtisanomisen perusteita alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä. STTK kannattaa työllisyyttä ja työllistymistä edistävien keinojen selvittämistä, mutta ei muistiossa ehdotetulla tavalla.

Yksilöllisen irtisanomisen kriteereiden muuttaminen asettaisi työntekijät eriarvoiseen asemaan pelkästään työntajan koon perusteella, mitä ei voida pitää perusteltuna. Valmistelun yhteydessä ei ole riittävästi selvitetty ehdotuksen suhdetta kansainvälisiin sopimuksiin sekä Suomen perustuslain säännöksiin (tässä yhdenvertaisuus) ja etenkin ehdotetun muutoksen suhdetta perusoikeuksien yleisiin rajoitusedellytyksiin. Muistion liitteenä olevat vaikutusarvioinnit eivät tue käsitystä siitä, että työllistäminen ja siten uusien työpaikkojen syntyminen lisääntyisi niin merkittävästi, että yhdenvertaisuudesta poikkeamista voitaisiin pitää hyväksyttävänä ja ehdotetun toimenpiteen todellisia vaikutuksia ilmeisinä. Päinvastoin arvioidut työllisyysvaikutukset ovat lähes olemattomat.

Työntekijällä tulee olla selvä käsitys siitä, minkälaisesta toiminnasta voi seurata työsuhteen päättäminen. Työoikeudellisen irtisanomissuojan tulee olla samanlainen kaikilla työntekijöillä. Ehdotettu sääntelytapa lisää tulkinnanvaraisuutta ja luo epävarmuutta työpaikoilla. Muutos aiheuttaisi muutenkin jo hyvin tulkinnanvaraiseen individuaaliperusteisten irtisanomisten tulkintaan uuden rajanvetokiistan, joka lisäisi oikeusriitoja ja rasittaisi mittavalla tavalla oikeuslaitoksia ja aiheuttaisi jo ennestään ruuhkaksiin oikeuslaitoksiin kustannuspainetta. Lisäksi oikeuskäytäntö voi muodostua varsin kirjavaksi, mikä vaikeuttaa entisestään irtisanomisen kynnyksen määrittelyä.

Muistion luvussa 4 (sivut 5-7) on kuvattu tilanteita, joissa lievemmat irtisanomisperusteet tulisivat sovellettavaksi. Käytetyt käsitteet ovat hyvin vaikeasti tulkittavia (esim. luottamussuhteen horjuttaminen, alisuoriutuminen). Esityksessä todetaan sivulla 6, että irtisanomiseen voisi oikeuttaa myös sellainen työntekijän epäasiallinen käyttäytyminen, joka vaikeuttaa pienen työyhteisön toimintaa. Samoin todetaan, että työntekijän epäasiallisesta käytöksestä aiheutuva työilmapiiirin myrkyttyminen voi olla peruste työsopimuksen irtisanomiselle, jos ongelmia ei kyetä muin toimin ratkaisemaan. Työnantajalla on työturvallisuuslain 28 §:stä johtuva velvoite puuttua häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Ehdotus sisältää riskin siitä, että epäasiallisen kohtelun tilanteissa työnantajalle annetaan mahdollisuus irtisanoa työntekijä (varoittamisen jälkeen) ilman, että työnantajan tarvitsee juuri tehdä muita toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi. Epäasiallisen kohtelun

selvittäminen on moninainen prosessi, eikä se useinkaan ole puhtaasti yhdestä henkilöstä johtuvaa. Helpotettu irtisanominen ei ole ratkaisu näihin ongelmiin.

Esityksessä korostetaan sitä, että pienillä työpaikoilla työnantajan ja työntekijän välinen luottamus on korostunutta. Jos irtisanomisperusteita helpotetaan, voisi työnantaja entistä useammin vedota luottamuspulaan, vaikka työntekijä olisi yrittänyt vain asiallisesti tuoda esiin työpaikan epäkohtia. Tämä taas johtaisi siihen, että työntekijät eivät enää uskaltaisi tuoda esiin työpaikalla kokemiaan epäkohtia tai tehdä parannusehdotuksia sen pelossa, että se voi johtaa työnantajan kokemaan luottamuspulaan ja sitä kautta varoitukseen/irtisanomiseen.

Alle 20 hengen yrityksiin ei sovelleta yhteistoimintalakia. Ehdotettu muutos vaikeuttaisi ennestään pienyrityksissä käytävää vuorovaikutteista toimintaa, koska siitä voisi pahimmillaan seurata se, että jo erimieliset kannanotot työn tekemiseen liittyvissä asioissa tulkittaisiin epäluottamukseksi työntekijän ja työnantajan välillä. Pienissä yrityksissä on yhteistoimintaa ja työsuojelua koskeva sääntely muita väljempää. Kaikilla työpaikoilla ei ole työntekijöiden valitsemia henkilöstön edustajia. Työntekijän mahdollisuus saada työpaikan tosiasialliset olosuhteet tuntevaa apua irtisanomisperusteita selvitetessä ja arvioitaessa on heikko.

Muutoksella olisi vaikutuksia myös työsuojeluviranomaisen toimintaan. Käytännössä työsuojeluviranomaisen olisi äärimmäisen vaikea hoitaa tehtäväänsä asianmukaisesti ennen kuin muodostuisi lakimuutosta soveltavaa oikeuskäytäntöä. Tämän kertyminen vie paljon aikaa. Arvio muutoksen vähäisistä vaikutuksista valvovan työsuojeluviranomaisen työmäärään on kyseenalainen kohdejoukkoon kuuluvien yritysten ja henkilöstön lukumäärä huomioon ottaen. Ilmeisen selvää on, että valvonnan ja ohjauksen voimavarot olisi lisättävä, jos ehdotettu muutos toteutettaisiin.

Muun työn tarjoamisvelvoitteesta luopuminen heikentäisi radikaalisti heikentyneestä työkyvystä kärsivien asemaa. TSL 7:2:ssa todetaan, että asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Heikentyneestä työkyvystä kärsivien kohdalla juuri muun työn tarjoaminen on keskeisessä roolissa työsuhteen jatkumisen kannalta. Myös pienemmissä työpaikoissa voi olla tarjottavana muita tehtäviä irtisanomisen vaihtoehtona. Jos työn tarjoamisvelvoitetta ei olisi, johtaisi se todennäköisesti käytännössä siihen, että alle 20 hengen yrityksissä voitaisi kategorisesti irtisanoa kaikki noin vuoden sairauslomilla olleet miettimättä lainkaan, olisiko työntekijälle tarjottavissa muuta työtä. Nykyiselläänkään muun työn tarjoamisvelvoite ei tarkoita sitä, että työnantajan tulisi luoda täysin uusia työnkuvia irtisanomisen vaihtoehdoksi. Pienet työnantajat eivät ole heikossa asemassa, koska niiden on usein suuria työnantajia helpompi osoittaa, että irtisanomisen vaihtoehdoksi ei ollut sopivaa työtä tarjolla.

Kansainvälisesti vertaillen lakimuutokselle ei ole perusteita. OECD:n tietokannasta vuoden 2013 saatujen tietojen perusteella kollektiivisen irtisanomisen suoja on Suomessa Euroopan maiden alhaisimpia ja henkilöperusteisen irtisanomisen suoja on Suomessa suurin piirtein eurooppalaista keskitasoa. Kokonaisuudessaan henkilö- ja kollektiiviperusteinen irtisanomisturva on sekä OECD-maiden että EU-maiden keskitason alapuolella. Lakiehdotus tarkoittaisi vertailumaihin verrattuna käytännössä sitä, että se heikentäisi vertailumaihin nähden entisestään suomalaisten työsuhdeturvaa, joka on siis jo nykyisellään alle keskitason.

Tällä hallituskaudella on jo tehty työllistämisen lisäämiseksi muitakin työehtoja heikentäviä toimenpiteitä: takaisinottovelvollisuutta lyhennettiin, koeaikaa pidennettiin ja pitkäaikaistyöttömien osalta helpotettiin määräaikaisesta työsopimuksesta sopimista. Näiden toimenpiteiden vaikutuksia työllistymiseen ei ole selvitetty. Ennen uusien työsopimuslakia koskevien heikennysesitysten toimeenpanoa pitäisi selvittää jo tehtyjen toimenpiteiden vaikutus työllistämisen ja työllistymisen näkökulmasta. Työntekijän suojeluperiaatetta ei tule rapauttaa jatkuvilla heikennyksillä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Lakiehdotusta perustellaan pienyritysten rekrytointien helpottamisella. Lakiehdotuksen pohjana olevan tutkimustiedon valossa nettovaikutus työllisyyteen on epäselvä, kun muutos todennäköisesti lisäisi työttömien työllistymismahdollisuuksia ja toisaalta lisäisi todennäköisyyttä jäädä työttömäksi.

On vaikea todentaa, miten suurella todennäköisyydellä työnantaja palkkaisi irtisanomansa henkilön tilalle työttömänä työnhakijana olevan henkilön vai lisäisikö ehdotettu muutos itseasiassa vain jo työssä olevien työnkiertoa, jos sitäkään. Jos työnhakijan tai työpaikan vaihtajan tiedossa on, että yritys on soveltanut helpotettua irtisanomismenettelyä, ei vapautuneen paikan hakeminen välttämättä houkuttele. Näin ollen ehdotus saattaa aiheuttaa alle 20 henkilöä työllistävälle työnantajalle jopa rekrytointivaikeuksia.

Lakimuutoksen soveltamisalan piiriin voisi tulla ainakin kolmasosa työssäkäyvistä. Työsuhdeturvan merkittävä heikentäminen voi vaikuttaa muutoksen piirissä olevan työntekijäjoukon taloudelliseen käyttäytymiseen. Jos työsuhdeturva heikkenee, voi se vaikuttaa henkilön taloudelliseen käyttäytymiseen ja siten vaikuttaa negatiivisesti talouden kehittymiseen sekä työllisyyden edistämistavoitteeseen.

Suomessa ongelmana on viime vuosina pidetty erityisesti kasvuyritysten puutetta. Ilmeisen selvää on, että Suomen olosuhteissa yritysten työllistämisen- ja kasvumahdollisuuksiin vaikuttavat voimakkaasti toimintaympäristö ja alueelliset tekijät. Asiantuntijalausunnoissa tuodaan esille näkemys, että kokorajojen asettaminen lainsäädännössä voi heikentää yritysten kasvuhaluja. Vaikutusten arvioinnissa ei ole tarkasteltu erikokoisten yritysten alueellista sijoittumista ja lakimuutoksen mahdollisia vaikutuksia eri alueiden yritysraakenteeseen. Eikö työllisyyttä parantaisi pikemminkin työvoiman liikkuvuuden monipuolinen kannustaminen kuin työmarkkinoiden epävarmuuden ja eriarvoisuuden lisääminen pienten yritysten irtisanomiskynnystä madaltamalla.

Irtisanomiskynnyksen madaltamisella voi olla merkittäviä vaikutuksia myös työttömyysturvan näkökulmasta, sillä itseaiheutetusta työsuhteen päättymisestä yleensä seuraa työttömyysetuuden menetys määräajaksi. Tätä seurannaisvaikutusta ei ole arvioitu riittävällä tavalla eikä esityksessä esimerkiksi ehdoteta sitä, että työttömyysturvalain korvauksettomia määräaikoja koskevia säännöksiä pitäisi tarkastella uudelleen.

Akava ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Hallitus esittää työsopimuslakia muutettavaksi siten, että yksilöllisen irtisanomisen kriteerejä kevennetään alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä ilman velvoitetta selvittää työntekijän muuhun työhön sijoittamista. Akava esittää, että esitys vedetään pois ja muutokset jätetään toteuttamatta.

Nykyisen hallituskauden aikana on tehty lukuisia toimenpiteitä työllistämisen esteiden ja työllistämiskynnyksen alentamiseksi. Vuoden 2017 alusta työsopimuslain koeaikaa on pidennetty kuuteen kuukauteen ja työnantajan takaisinottovelvollisuutta on lyhennetty merkittävästi. Työllistämiskynnyksen helpottamiseksi työnantajalla on myös mahdollisuus käyttää vuokratyövoimaa tai palkata työntekijä määräaikaiseen työsuhteeseen.

Voimassa olevan työsopimuslain mukaisesti työnantaja saa olosuhteita kokonaisuudessaan harkittuaan irtisanoa työsopimuksen, jos työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönään liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena kyse on työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavasta rikkomisesta tai laiminlyönnistä. Irtisanominen on mahdollista myös, jos työntekijän henkilöön liittyvät työntekoedellytykset muuttuvat olennaisesti, niin ettei työntekijä enää kykene selviytymään työtehtävistään (TSL 7 luvun 2§). Kun työntekijä rikkoo työsopimuslain 3 luvun mukaisia velvoitteitaan, voi tämä johtaa tilanteeseen tai luottamuspulaan, jossa työnteon jatkamisen edellytyksiä ei ole. Työnantajalla on menettelyllisesti olemassa asianmukaiset keinot, eikä yksilöperusteisen irtisanomisen kynnys ei ole liian korkea, mikäli työnantajilla on riittävää osaamista tulkita lainsäädäntöä oikein sekä toimia oikea-aikaisesti. Nykysääntelyllä esityksessä kuvatut toimenpiteet ovat mahdollisia, eikä ole tarvetta eriyttää alle 20 henkeä työllistävien yritysten irtisanomisen kriteerejä. Lisäksi yrityksen koko huomioidaan nykyisessä oikeuskäytännössä. Kokonaisharkinnassa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan ja arvioidaan kaikki tapaukseen liittyvät seikat. Esityksen mukainen irtisanomissäännös ja sen perusteiden määrittelemättömyys (vähäisempi työvelvoitteen laiminlyönti, epäasiallinen käytös) luo uusia tulkintavaikeuksia ja saattaa lisätä myös epävarmuutta irtisanomisperusteiden soveltamisessa. Työsopimuslain päättämisperusteiden sisältö muodostuisi muutosesityksessä oikeuskäytännön mukaan.

Esityksessä yksilön oikeusturva ja perustuslaillinen yhdenvertaisuus heikkenee eikä oikeasuhtaisuuden tavoite toteutuisi. Myös työttömyysturvan osalta turvan saamisen edellytykset eriytyisivät ja työntekijät joutuisivat eriarvoiseen asemaan yrityksen koosta riippuen joutuessaan irtisanotuksi henkilöön liittyvillä syillä. Työttömyysturvan osalta henkilöperusteisella syillä irtisanottu joutuisi eri perustein - yrityksen koosta riippuen - 90 päivän karenssiin ja tämä voi muuttaa työttömäksi joutuneen taloudellisen tilanteen ja toimeentulon kohtuuttomaksi hyvinkin ennalta-arvaamattomasti ja äkillisesti. Lisäksi irtisanotun jatkotyöllistyminen voi heiketä olennaisesti henkilöperusteisen irtisanomisen vuoksi, jonka säännösten selkeys ja irtisanomisen perusteet selkiytyvät vasta oikeuskäytännön myötä. On huomattava, että akavalaiset jäsenet kaihtavat asioiden riitauttamista jo maineriskin takia, ja kärsivät mahdolliset perusteettomat irtisanomiset ”hiljaisuudessa”. Lisäksi työpaikan eri ristiriitatilanteet ja työnantajan ja työntekijän toimimattomat henkilökemiat olisivat verhoiltavissa työilmapiirin myrkyttämiseksi tai epäasialliseksi käyttäytymiseksi ja mahdollista reaktiivisesti ratkaista ongelma henkilöperusteisella irtisanomisella, ilman että ongelmatilanne ratkaistaisiin asianmukaisesti.

Myöskään irtisanomiskynnys ei ole Suomessa selvitysten mukaan muita maita korkeampi.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Muutoksen tavoitteena on alentaa työllistämisen kynnystä ja edistää työllisyyttä. Työllisyysvaikutukset ovat kuitenkin selvityksien mukaan hyvin pienet ja nettovaikutus työllisyyteen on selvitysten mukaan epäselvä. Muutoksella arvioidaan olevan jossain määrin vaikutuksia tuottavuuteen, mutta sen katsotaan myös lisäävän niin rekrytointien että irtisanomisten määrää. Kyse olisi laajasta muutoksesta, joka kattaisi 97 % yrityksistä ja 36% yrityskentän työllisistä. Kohdejoukko, johon muutos osuu, on suuri, mutta vaikutusten arvioidaan jäävän pieneksi. Yhdenvertaisen kohtelun kannalta yritykseen kokoon sidottu irtisanomiskynnys on kyseenalainen ja voi myös asettaa yritykset erilaiseen kilpailuasemaan työvoiman saatavuuden osalta.

Esityksen mukainen rajausta alle 20 henkeä työllistäviin on ylimitoitettu. Esitetty työsopimuslain muutos yhdessä yhteistoimintalain soveltamisalan kanssa muodostaa yrityksille merkittävän kasvun kynnyn 20 hengen osalta. 20 hengen kynnys yhteistoimintalain soveltamisalaa vastaavalle tasolle ei ole perusteltua säännöksen soveltamisen kannalta, sillä soveltamisongelmat tulisivat lähinnä uuden irtisanomissäännöksen tulkintavaikeuksista.

Työttömyysturvaa koskevat vaikutusarvioinnit puuttuvat kokonaan, kuten ikä- ja sukupuolivaikutusten arviointi. Työelämävaikutukset on kuvattu ohuesti ja esimerkiksi vaikutukset työhyvinvointiin, jaksamiseen ja tätä kautta tuottavuuteen puuttuvat.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Esitys asettaisi työntekijät eriarvoiseen asemaan perusteettomasti heistä riippumattomista tekijöistä ja syistä.

Esitetty irtisanomissäännös aiheuttaisi tulkintavaikeuksia ja asettaisi työntekijän kohtuuttomaan asemaan. Irtisanomisperusteiden määrittely esitetyssä muodossa jättää säännösten tulkinnan avoimeksi ja työnantajan omavaltaisen tulkinnan varaan. Työntekijän kynnys riitauttaa irtisanominen on korkea, ja kynnys todennäköisesti kasvaisi muutoksen myötä. Irtisanomiset voivat johtaa kohtuuttomuuksiin toimentulon osalta, mikäli työttömyysturvalain karenssin perusteet pysyvät nykyisellään.

Maan hallituksen tulee perua muutosesitys koskien TSL 7 luvun 2§:n 1 momenttia

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Nykyisen työsopimuslain mukainen muun työn tarjoamisvelvollisuus tulee säilyttää. Esityksen 7 luvun 2§:n 4 momentin muutos vahvistaisi entisestään alle 20 henkeä työllistävien yritysten työntekijöiden työsuhteen epävarmuutta ja kohtuuttomuuksia irtisanomistilanteissa, joissa irtisanottavalle muuta työtä yrityksessä olisikin tarjolla.

Maan hallituksen tulee perua muutosesitys koskien TSL 7 luvun 2§:n 4 momenttia.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Työehtosopimuksissa on määräyksiä irtisanomisesta. Sopimuskohtaisesti lakiesitys johtaisi työehtosopimusten määräysten muuttumiseen, ja osaltaan vahvistaisi irtisanomissuojan heikkenemistä. Lisäksi on huomioitava, että yhä kasvava joukko työntekijöitä ovat sopimuksettomilla

aloilla, jolloin heidän oikeusturvan ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden kannalta lainsäädännön oikeasuhtaisuus ja työntekijän suojeluperiaatteen säilyminen ovat ensisijaisia.

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL esittää koko esityksen hylkäämistä, sillä se huonontaisi suomalaista työelämää lisäämällä perustavanlaatuisesti työsuhteiden epävarmuutta pienissä yrityksissä sekä asettamalla erikokoisten yritysten työntekijät eriarvoiseen asemaan. Hallituksen esitys ei myöskään lisäisi työllisyyttä.

Hallituksen esitys heikentäisi yksittäisen työntekijän työsuhdeturvaa merkittävästi ja olisi yksilön kannalta täysin kohtuuton. Käytännössä esitys toteutuessaan tarkoittaisi, että alle 20 hengen työpaikkojen työntekijät olisivat jatkuvalla ”koeajalla” ja eläisivät jatkuvassa epävarmuudessa siitä, jatkuvatko työt ensi viikolla. Jatkuvassa epävarmuudessa eläminen on työntekijän henkiselle hyvinvoinnille erittäin haitallista, se vähentää työhyvinvointia sekä työssä jaksamista ja sitä kautta myös työn tuottavuutta.

Työntekijöiden irtisanomissuoja ei ole Suomessa nykyiselläänkään erityisen hyvä eurooppalaisessa vertailussa, ja se on jo nyt keskeisiä kilpailijamaita heikompi. Nykyinen lainsäädäntö tarjoaa jo riittävät mahdollisuudet työnantajalle irtisanoa työntekijä yksilöstä johtuvasta asiallisesta ja painavasta syystä.

Irtisanomisoikeuden laajentaminen esitetyllä tavalla lisäisi merkittävästi ”pärstäkertoimesta” johtuvia epäasiallisin perustein tehtyjä irtisanomisia. Se tulisi johtamaan siihen, että pienillä työpaikoilla työntekijät eivät enää uskaltaisi järjestäytyä ja huomauttaa työnantajalle esimerkiksi puutteista työturvallisuudessa tai työehtojen noudattamisessa, mikä johtaisi sekä työehtojen että työolojen huononemiseen ja todennäköisesti esimerkiksi työtapaturmien lisääntymiseen.

Esitys vähentäisi työntekijän oikeusturvaa työsuhteessa, sillä kynnys pitää kiinni omista oikeuksista tai esimerkiksi kertoa työnantajalle ammattiliiton jäsenyydestä kasvaisi työpaikan menettämisen uhan takia. Esitys myös lisäisi mahdollisuuksia lainvastaiseen syrjintään työelämässä, esimerkiksi työntekijän sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Jos esitys toteutuisi, syrjityksi tulleen työntekijän näyttövelvollisuus kasvaisi siitä, että hänet on irtisanottu epäasiallisin perustein.

Esityksen lähtökohtana on, että kevennetyin perustein suoritettu irtisanominen on ”itse aiheutettu” ja näin ollen siitä seuraa työntekijälle karenssi. Tämä on ongelmallista, sillä työntekijä saisi tuplarangaistuksen, työpaikan menettämisen lisäksi hän menettäisi työttömyysturvan. Toisin kuin esityksessä esitetään, työnantajalla pitäisi ennen irtisanomista olla aina velvoite etsiä työntekijälle muita soveltuvia työtehtäviä.

Esitys asettaa eri kokoiset yritykset ja työntekijät eriarvoiseen asemaan, mikä on ongelmallista perustuslain kannalta. Se lisää myös epätervettä kilpailua yritysten välillä. Lisäksi esitys saattaisi toteutuessaan kannustaa yrityksiä pitämään henkilöstömäärän keinotekoisesti alle 20 työntekijässä. Esitys tulisi todennäköisesti pitkällä aikavälillä huonontamaan palkkoja ja muita työehtoja sekä työoloja pienten yritysten lisäksi myös suurissa yrityksissä, mikä leikkaisi palkansaajien ostovoimaa ja kotimaista kysyntää ja lisäisi näin ollen myös työttömyyttä.

Esityksen eteenpäin vieminen ei ole millään tavalla perusteltua, sillä lukuisten haitallisten seurausten lisäksi se ei edes lisäisi hallituksen esityksen perusteena käyttämää työllisyyttä. Vaikutusarvioinnit tehneiden Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimuskoordinaattori Merja Kauhasen ja Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimuspäällikkö Antti Kauhasen mukaan esitys voi lisätä pientyöantajien rohkeutta palkata työntekijöitä, mutta toisaalta se voi lisätä työntekijöiden riskiä joutua irtisanotuksi jonkun ajan kuluttua uusilla kevennetyillä perusteilla. Esityksen vaikutukset työllisyyteen ovat siis ”aika lähellä nollaa”.

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL vastustaa esitystä ja vaatii sen hylkäämistä kokonaisuudessaan.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksen eteenpäin vieminen ei ole millään tavalla perusteltua, sillä lukuisten haitallisten seurausten lisäksi se ei edes lisäisi hallituksen esityksen perusteena käyttämää työllisyyttä.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

-

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Työnantajalla pitäisi ennen irtisanomista olla aina velvoite etsiä työntekijälle muita soveltuvia työtehtäviä.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

-

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Työelämän epävarmuuden lisääminen ei auta ketään.

Erillisellä lailla aiotaan helpottaa irtisanomista pienissä, alle 20 hengen yrityksissä. Irtisanomiskynnystä ilmeisesti madallettaisiin tilanteissa, joissa irtisanomisperusteena ovat henkilökohtaiset syyt. Jo aiemmin hallitus on muun muassa pidentänyt koeaikaa, lyhentänyt takaisinottovelvoitetta ja lisännyt pitkäaikaistyöttömien määräaikaishuutoja.

Tehdyillä päätöksillä tilanne heikkenee entisestään. Jo ennestään työelämän epävarmuus kohdistuu erityisesti nuoriin ja naisiin. Lisäksi pienissä yrityksissä työskentelevät nuoret voivat joutua jatkossa pelkäämään, että potkut tulevat suunnilleen koska tahansa millä perusteella tahansa.

Järjestötoimitsijoiden Liitto pitää hallituksen esitystä työlainsäädännön muuttamiseksi näiltä osin työntekijöiden aseman heikentämisenä eikä sitä voi tukea.

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry vastustaa muistiossa esitettyjä lainsäädäntö muutoksia kokonaisuudessaan ja vaatii, että hallitus peräännyttää esittämistään muutoksista.

Esitetyillä muutoksilla ei saavuteta niitä tavoitteita, joita muutoksella haetaan. Toiseksi muutokset lisäävät oikeudellista sääntelyä ja muutosten tarkempi sisältö jää siinä määrin epäselväksi, että muutokset lisääisivät myös oikeudellista epävarmuutta.

Muistiossa (s. 5) on todettu, että yksilöperusteisen irtisanomisen kynnys olisi vuosien myötä kiristynyt. PAU:n näkemyksen mukaan väite ei pidä paikkaansa vaan irtisanomisen kynnys on pysynyt vuosia samalla tasolla. Kuten muistiossa on todettu, työsopimuslakia säädettäessä vuonna 2001 tarkoituksena oli, että irtisanomiskynnystä koskeva oikeuskäytäntö vastaa säädetyn työsopimuslain sisältöä. Tämän jälkeen työsopimuslaissa säädettyihin yksilöperusteista irtisanomista koskeviin säännöksiin ei ole tehty muutoksia. Nykyisen työsopimuslain mukaan yksilöperusteiseen irtisanomiseen riittää, että työntekijä rikkoo tai laiminlyö olennaisia velvollisuuksiaan vakavalla tavalla eikä varoituksesta huolimatta korjaa menettelyään. Laissa säädetty kynnys ei ole siten erityisen korkealla. Päinvastoin, kuten Merja Kauhanen on asiantuntija lausunnossaan todennut (s. 9), Suomessa irtisanomisturva on alempana kuin OECD- ja EU-maissa keskimäärin. Esim. Ruotsissa, Saksassa ja Ranskassa henkilöperusteinen irtisanomissuoja on Suomea tiukempi.

Muistiossa ei ole esitetty selvitystä, mihin näkemys irtisanomisen kynnyksen kiristymisestä perustuu. Työlainsäädännön

keskeisenä tavoitteena on työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojeleminen. Mikäli tavoitteena on uudistaa tämän suojan keskeistä sisältöä, kuten irtisanomissuojaa, uudistustarvetta ei tulisi perustaa yleisluonteisiin oletuksiin tai perustelemattomiin näkemyksiin. Työlainsäädännön ydinsisältöön puuttuminen edellyttää, että muutostarve perustuu asiallisesti tutkittuun tietoon.

Muistiossa esitetyn uudistuksen tavoitteena on työllistämiskynnyksen alentaminen ja työttömyysasteen pienentäminen. Uudistuksella kuitenkin alennetaan välittömästi irtisanomisen kynnystä. Eli välitön vaikutus vaikuttaa päinvastaiseen suuntaan. Kynnystä siirtää työllinen työntekijä työttömäksi alennetaan. Muistiossa myönnetäänkin, että uudistus ei nostaisi työllisyysastetta merkittävässä määrin (s. 10). Työllistämiskynnyksen alentamiseen tulisikin pyrkiä muilla keinoilla, jotka kannustavat ja tukevat työllistämistä, ei keinoilla, jotka tukevat ja helpottavat irtisanomista.

Myös muistiossa esitetyn uudistuksen käytännön sisältö jää jossain määrin epäselväksi. Muistiossa esitetyistä perusteista ei käy konkreettisesti ilmi, miten voimassaolevaa o-keustilaa on tarkoitus käytännössä muuttaa. Jo nykyisin muistiossa esitetyt seikat otetaan huomioon irtisanomisperusteiden harkinnassa. Perustuslain 18 § edellyttää, että ”ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.” Irtisanomisperusteita koskevaa lainsäädäntöä uudistettaessa perustuslaki edellyttää, että irtisanomisperusteet määritetään lain tasolla. Irtisanomisperusteita uudistettaessa ei siis pitäisi jättää irtisanomisperusteiden sisällön määräytymistä tulevan oikeuskäytännön varaan. Nykyisellään muutosesitys on liian tulkinnanvarainen, jotta se täyttäisi perustuslain 18 §:n lailla säätämisen vaatimukset.

Esitetyn uudistuksen puutteena tulee myös ottaa huomioon, että se asettaisi työntekijöitä eriarvoiseen asemaan työnantajan koon mukaan.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Muistiossa esitetyn uudistuksen tavoitteena on työllistämiskynnyksen alentaminen ja työttömyysasteen pienentäminen. Uudistuksella kuitenkin alennetaan välittömästi irtisanomisen kynnystä. Eli välitön vaikutus vaikuttaa päinvastaiseen suuntaan. Kynnystä siirtää työllinen työntekijä työttömäksi alennetaan. Muistiossa myönnetäänkin, että uudistus ei nostaisi työllisyysastetta merkittävässä määrin (s. 10). Työllistämiskynnyksen alentamiseen tulisikin pyrkiä muilla keinoilla, jotka kannustavat ja tukevat työllistämistä, ei keinoilla, jotka tukevat ja helpottavat irtisanomista.

Muistiossa on myös kiinnitetty liian vähän huomiota irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutuksiin työntekijöiden hyvinvointiin. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta vaikuttaa työhyvinvointiin ja tämän vuoksi myös näitä vaikutuksia tulisi selvittää ja arvioida kattavasti.

Keskeistä on myös huomata, että muistiossa ei ole esitetty selvitystä uudistusesityksen sukupuolivaikutuksista. Esityksessä ei ole otettu kantaa siihen, miten uudistus vaikuttaisi esimerkiksi naisvaltaisiin yksityisiin palvelualoihin. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen tulisi kuitenkin aina ottaa huomioon lainsäädäntövalmistelussa eikä sitä voi sivuuttaa.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Muistiossa esitetään säännökseen lisättäväksi, että alle 20 työntekijää työllistävien työnantajien osalta ”irtisanomisperusteena pidetään myös edellä säädettyä vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä silloin, kun se horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaa työnantajan tai työyhteisön toimintaa, eikä työsuhteen jatkamista tästä syystä voida pitää työnantajan kannalta kohtuullisena.”

Muutosesitystä on perusteltu sillä, että pienemmissä yrityksissä olisi erityistarpeita heikommalle irtisanomissuojalle. Perusteluissa on esimerkkinä mainittu, työntekijän epäasiallinen käyttäytyminen, joka vaikeuttaa työyhteisön toimintaa tai myrkyttää työilmapiiriin (s. 6). Tällainen epäasiallinen käyttäytyminen voi kuitenkin olla irtisanomisperusteena jo nykyisen lain perusteella eikä työsopimuslaki estä sitä, että epäasiallisesti käyttäytyvä työntekijä voitaisiin irtisanoa. Käytännössä työnantaja voi ohjeistaa epäasiallisesti käyttäytyvää työntekijää käyttäytymään toisella tavalla ja mikäli työntekijä ei varoituksesta huolimatta tätä ohjeistusta noudata, hänet voidaan irtisanoa jo nykyisen säännöksen perusteella.

Ehdotettu muutos ei muuttaisi oikeustilaa. Voimassa olevan lainsäädännön ja oikeuskäytännön perusteella irtisanomisperusteen olemassaolon arviointi perustuu kokonaisharkintaan, jossa otetaan huomioon muun muassa rikkomuksen tai laiminlyönnin laatu mutta myös työnantajan olosuhteet. Työnantajan koko tulee siis huomioiduksi jo nykyisen lain nojalla. Muistiosta ei käy ilmi miten tätä voimassaolevaa oikeustilaa olisi käytännössä tarkoitus muuttaa. Mikäli muutos ei käy ilmi riittävän konkreettisella tavalla, muutos on omiaan aiheuttamaan oikeudellista epävarmuutta voimassa olevan lain sisällöstä. Lainsäädännössä tulisi kuitenkin välttää oikeudellista epävarmuutta, mikä voi johtaa myöhemmin lisääntyneisiin oikeudenkäynteihin lain tulkinnasta. Esitetty muutos ei siten ole tarpeellinen. Lisäksi se olisi vastoin hallituksen kärkihankkeita lainsäädännön karsimisesta.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Muistiossa esitetään, että TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentin mukainen uudelleensijoittamisvelvollisuus rajoitettaisiin koskemaan vain vähintään 20 työntekijää työllistäviä työnantajia. Käytännössä isoissa yrityksissä uudelleensijoittamismahdollisuudet ovat paremmat kuin pienissä yrityksissä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että alle 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä uudelleensijoittamisvelvollisuus olisi automaattisesti kohtuuton.

Myös pienillä yrityksillä voi esimerkiksi olla useita toimipisteitä. Käytännössä on olemassa useita työnantajia, joilla on useita toimipisteitä, vaikka työntekijöitä on yhteensä alle 20. Jos työntekijällä on tällaisessa tilanteessa sopeutumisongelmia jonkun toimipisteen työyhteisöön, voi olla että hän sopisi hyvin toisen toimipisteen työympäristöön, jolloin irtisanomisen toimivana ja hyvänä vaihtoehtona voi olla uudelleensijoittaminen. Uudelleensijoittamisvelvollisuutta ei tulisiakaan kategorisesti poissulkea tietyn työntekijämäärän alittavien työnantajien osalta. Tällainen raja voisi käytännössä muodostua työllistämiskynnykseksi työnantajilla, joilla on 19 työntekijää ja esimerkiksi useita toimipisteitä. Yhden uuden työntekijän työllistäminen johtaisi tällöin siihen, että työnantaja joutuisi ottamaan huomioon muiden toimipisteiden työnjärjestelymahdollisuuden irtisanomisia harkittaessa.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Useissa työehtosopimuksissa on erilaisia viittaussäännöksiä TSL 7 luvun 2 §:ään. Mikäli TSL 7 luvun 2 §:n sisältöä muutetaan, se tulee varmasti vaikuttamaan näiden erilaisten TES-määräysten tulkintaan.

Käytännössä muutos voi johtaa siihen, että määräyksiä joudutaan muuttamaan työehtosopimusneuvotteluissa tai vaihtoehtoisesti uudet tulkintaerimielisyydet joudutaan ratkaisemaan työtuomioistuimessa. Oikeudenkäyntien määrä työtuomioistuimessa tulee siten jossain määrin lisääntymään.

Suomen Journalistiliitto ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Suomen Journalistiliitto vastustaa hallituksen esitystä ja pitää sitä tarpeettomana ja haitallisena.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Hallituksen esityksen tavoite on alentaa työllistämiskynnystä erityisesti pienissä yrityksissä. Esityksen perusteluissa myönnetään, että vaikutuksista on ristiriitaisia tutkimustuloksia. Lisäksi mainitaan, että tämänkaltaisten rajojen lisääminen lainsäädäntöön saattaa johtaa yritysten kasvuhaluuden vähentymiseen. Muutoksen vaikutukset voivat siis olla kokonaistaloudellisesti kielteisiä.

Esityksessä todetaan, että ainakin alkuvaiheessa muutos aiheuttaisi oikeudellista epävarmuutta. Nimenomaan pienissä yrityksissä oikeudellinen epävarmuus on omiaan vähentämään työllistämistä ja kasvuhaluutta. Jos epävarmuus irtisanomismahdollisuuksista on tähän saakka estänyt työvoiman palkkaamista, niin uudenlaisen epävarmuuden luominen ei paranna tilannetta.

Monimutkainen lisäsääntely ei sovi yhteen hallituksen norminpurkutavoitteiden kanssa. Kun nykyinenkin lainsäädäntö oikeuttaa ottamaan huomioon yrityksen koon irtisanomiskynnystä arvioitaessa, muutos aiheuttaisi lähinnä epäselviä tilanteita niin työnantajien kuin työntekijöidenkin kannalta. On mahdollista, että muutos työllistäisi lähinnä työoikeusjuristeja ja tuomioistuimia.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Esityksen mukaan peruskriteeristöön jäisi edelleen velvoite ottaa irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta harkittaessa huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Perustelujen mukaan ko. kohtaa (1. ja 2. momentti) voitaisiin edelleen soveltaa alle 20 työntekijän yrityksissä. Jää täysin epäselväksi, voidaanko 1. ja 2. momenttia soveltaa, vai täytyykö niitä soveltaa?

Lakitekstissä tulisi välttää epämääräisiä käsitteitä kuin ”horjuttaa luottamussuhdetta” tai ”vaikeuttaa työyhteisön toimintaa”. Kenen näkökulmasta luottamusta tässä arvioitaisiin ja millä mittareilla? Kausaliteetin osoittaminen työntekijän toiminnan ja em. seurausten välillä on usein myös varsin hankalaa. Arvioinnin täytyy joka tapauksessa perustua objektiiviseen kokonaisharkintaan.

Työilmapiiri on työyhteisön psykososiaalisena ilmiönä epämääräinen, monisyinen ja monitulkintainen asia. Kielitoimiston sanakirja selittää sitä sanoilla ”tunnelma, henki, ajatustapa”. Perusteluissa mainittu ”ilmapiirin myrkyttyminen” on passiivimuoto, joka jättää epäselväksi sen, mikä on ilmapiirin ns. normaalitaso, kenen ilmapiiristä tässä puhutaan ja kuka myrkyttymistä kokee.

Henkilöperusteisen irtisanomisen taustalla tulee kuitenkin aina olla konkreettisia, työntekijän vastuulla olevia tekoja tai laiminlyöntejä. Mielivaltainen, ”ilmapiiriin” perustuva erottaminen työstä ei ole Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten tai perustuslain mukaan mahdollista.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Lakiesitys poistaisi alle 20 henkilöä työllistävien yritysten osalta kokonaisuudessaan velvoitteen selvittää mahdollisuudet tarjota muuta työtä. Nimenomaisesti pienessä yrityksessä tällainen selvitys on kuitenkin erityisen helppo tehdä. Henkilöperusteinen irtisanominen voi johtua myös työntekijän työkyvyn olennaisesta ja pitkäaikaisesta heikkenemisestä. Erityisesti näissä tilanteissa myös pienissä yrityksissä tulisi jatkossakin selvittää muun työn tarjoamismahdollisuudet. Työurien ja eläkejärjestelmän kannalta valtiollaan on olennaista pitää huolta siitä, että työpaikoilla pyritään muokkaamaan myös työtehtäviä työntekijän olemassa olevaan työkykyyn sopivaksi.

[Kuljetusliitot KL ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Muistiossa esitetyt muutokset tarkoittaisivat tosiasiallisesti työsuhteturvan heikentämistä alle 20 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden osalta. Lisäksi muutokset johtaisivat siihen, että tällaisilla työnantajilla ei olisi enää velvollisuutta ennen irtisanomista selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Koska yli 95 %:a suomalaisista yrityksistä on alle 20 työntekijän yrityksiä ja koska niiden palveluksessa on noin kolmasosa suomalaisesta työvoimasta, esitetyt muutokset koskisivat merkittävää osaa suomalaisesta työvoimasta. Muutokset kohdistuisivat erityisesti aloihin, joilla ei ole irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä työehtosopimuksissaan. Koska tällaiset alat ovat useimmiten naisvaltaisia yksityisiä palvelualoja, muutoksilla tulisi olemaan merkittävät vaikutukset naispuolisten työntekijöiden työsuhteturvaan.

Kuljetusliitot KL ry ei voi hyväksyä tällaisia muutoksia ja vaatii hallitusta luopumaan niiden toteuttamisesta.

Muutosehdotuksia on perusteltu sillä, että työsuhteen irtisanomisen kynnys olisi vuosien myötä noussut ja sillä, että irtisanomiskynnyksestä olisi tullut työllistämisen este. Perustelut ovat kuitenkin vailla todellisuuspohjaa eikä niiden tueksi ole esitetty yhtään selvitystä eikä mitään tilastomateriaalia. Muistiossa ei myöskään esitetä minkäänlaista selvitystä siitä, että oikeuskäytännössä olisi tapahtunut väitetyn kaltaisia muutoksia. Myös hokema siitä, että irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä olisi Suomessa vaikeampaa kuin muissa maissa, on täysin paikkansa pitämätön.

Yksilöimättömät, epämääräiset ja oletuksiin perustuvat väittämät eivät voi olla perus- ja ihmisoikeutena turvatuun työsuhteturvan heikentämisen perusteluina.

Muistiossa ehdotettuja kevennettyjä irtisanomisperusteita kuvataan tunnusmerkistöin, jotka ovat jo voimassa olevan lainsäädännön mukaan henkilöperusteisia irtisanomisperusteita. Myös työnantajien olosuhteet huomioon ottava kohtuusharkinta on nykyisinkin voimassa olevaa oikeutta. Sille, että irtisanomiskynnystä näissä tilanteissa laskettaisiin muistiossa esitetyllä tavalla, ei kuitenkaan löydy mitään syytä saati perustetta. Muutosesityksen taustalla ovatkin puhtaasti asenteelliset ja ideologiset motiivit.

Ehdotus irtisanomisperusteiden sisällön määräytymisen jättämisestä oikeuskäytännön varaan on mitä ilmeisimmin perustuslain vastainen. Työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt on perustuslain mukaan säädettävä lailla: vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työsopimuksen päättämiseen. Irtisanomisperusteiden määräytyminen työpaikan koon mukaan tulisi myös johtamaan tuomioistuimissa sekaannukseen ja tulkintaongelmiin sekä oikeussuojan ja -varmuuden heikkenemiseen.

Irtisanomissuojan heikentäminen ja työntekijöiden asettaminen eriarvoiseen asemaan edellyttäisi yhteiskunnallisesti hyväksyttävää perustetta. Lisäksi ehdotetun perusoikeuksien rajoituksen pitäisi olla oikeasuhtainen keino muistiossa esitettyyn tavoitteeseen pyrittäessä. Muistiossa ei kuitenkaan ole esitetty yhtään perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävää ja suhteellisuusperiaatteen mukaista perustetta muutosten toteuttamiseksi.

Ehdotetut muutokset johtaisivat myös merkittävään toimeentuloturvan heikkenemiseen. Muistiossa ehdotetuilla perusteilla irtisanottaville työntekijöille tultaisiin asettamaan työttömyysturvalainsäädännön mukainen 90 päivän karenssi ennen kuin he olisivat oikeutettuja työttömyysturvaetuuuteen. Tämä asettaisi alle 20 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa olevat työntekijät työttömyysturvaetuuksien suhteen ratkaisevasti eriarvoiseen asemaan kuin suurempien työnantajien palveluksessa olevat työntekijät. Tällainen yhdenvertaisuuden loukkaaminen olisi selkeästi perustuslain vastaista.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton (Teme) 4800 jäsentä työskentelevät teatterin, tanssin, sirkuksen, tv- ja elokuva-aloilla sekä taiteen opetuksen parissa. Noin puolet Temen jäsenistöstä työskentelee vakinaisessa työsuhteessa. Toinen puoli jäsenistöstä työskentelee muussa kuin vakituksessa ja kokoaikaisessa palkkatyösuhteessa tai palkkatyösuhteen ulkopuolella erilaisissa itsensä työllistämisen muodoissa, rinnakkain ja peräkkäin. Jälkimmäisten osalta voivat työskentelymuodot vaihdella vuoden aikana valtavasti. Työn vakiintumattomuus ja epävarmuus on Temen freelancereille osoitetun jäsenkyselyn perusteella monille jatkuva stressin aiheuttaja ja luo paineita alan vaihtoon jopa oman alan huippuosaajien piirissä. Kyselyn perusteella vakituinen työsuhde on toiveiden täyttymys ja työuran suurin unelma.

Hallitus esittää työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevan sääntelyn muuttamista niin, että alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä yksilöllisen irtisanomisen perusteita kevennettäisiin. Merkittävä osa temeläisten työpaikoista on pieniä, alle 20 hengen työpaikkoja (mm. elokuvatuotantoyhtiöt, tanssikoulut, tanssiteatterit ja sirkustoimijat sekä monet teatterit). Lakiehdotus tarkoittaisi, että monen vakinaisessa työsuhteessa työskentelevän jäsenen työsuhdeturva heikkenisi. Toteutuessaan

lakimuutos lisää työelämän epävarmuutta, luo paineita toimeentuloon ja vaikeuttaa mm. perheen perustamista. Teme vastustaa muistiossa esitettyjä muutoksia ja vaatii hallitusta perääntymään ehdottamistaan työsuhdeturvan heikennyksistä.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen temeläisillä aloilla on johtanut siihen, että työntekijöiden on vaikea pitää kiinni heille lakien ja työehtosopimusten kautta turvatuista työsuhteen vähimmäisehdoista. Työntekijät kokevat usein työsuhteensa jatkuvuuden kannalta riskiksi vaatia edes vähimmäisehtojen noudattamista, sillä työnantajan näkökulmasta ns. vaikeaksi henkilöksi leimautuminen voi estää jatkossa työllistymisen. Tämä on johtanut tilanteeseen, jossa useilla edustamillamme aloilla työtä tehdään myös ehdoilla, jotka alittavat työehtosopimuksen ja lainsäädännön pakottavan normiston.

Teme näkee lakiesityksen heikentävän työntekijöiden asemaa entisestään edustamillaan aloilla. Mikäli henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita kevennetään, on uhkana, että myös sellaisten työntekijöiden, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, tosiasiallinen mahdollisuus vaatia lain ja työehtosopimuksen mukaisia työsuhteen ehtoja, kapenee. Temeläisiä aloja kokonaisuutena katsottaessa tästä seuraa huonoimmillaan se, että työehtosopimus ja pakottava lainsäädäntö työsuhteen ehtojen määrittäjänä saavat entistä ohjeellisemmän aseman pakottavan luonteensa sijaan. Tämä seuraus tuskin on lainsäätäjän tarkoitus?

Laadukas kulttuuri perustuu kestäväan kehittäväan, pitkäjänteiseen työhön työnantajan ja työntekijöiden välillä. Ehdotettu lakimuutos mahdollistaa entistä laajemman työntekijöiden vaihtuvuuden työnantajan yksipuolisen päätöksen perusteella ja rikkoo oleellisesti molemminpuoliseen lojaaliuuteen pohjaavaa työpaikan yhteistyön kulttuuria. Alkuvuodesta 2018 uutisoitiin näyttävästi, että TEM:n uuden (vuotta 2017 koskevan) työolobarometrin mukaan erityisesti pienissä yrityksissä työnantajan ja työntekijöiden välit ovat avoimet ja luottamukselliset (TEM:n julkaisu 3/2018). Tämän tiedon valossa lakiesitys näyttäytyy absurdilta.

Lainsäätäjän tulee pyrkiä selkeään, ennakoitavaan, kannustavaan ja ihmisille ymmärrettävään järjestelmään. Lakiehdotus lisää työntekijöiden eriarvoisuutta, vähentää työnantajan ja työntekijän lojaaliussuhteen merkitystä ja nakertaa siten oleellisesti työntekijöiden pitkän aikavälin sitoutumista työpaikkaansa. Tällä taas on mm. työpaikkojen tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kannalta aivan keskeinen merkitys.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Maakunnissa on pieniä kulttuurityönantajia ja niiden pitkäjänteinen toiminta saattaa vaarantua, jos työntekijöiden epävarmuutta lisätään lainmuutoksella. Lopputuloksena voi olla aluepoliittisia vaikutuksia, kun kulttuuri keskittyy yhä enemmän ruuhka-Suomeen.

Lausuntoa varten tilatuista selvitystöistä (PT, Etlä) käy ilmi, että muutoksen nettovaikutus työllisyyteen on pieni. Muutoksella ei selvitysten mukaan missään tapauksessa olisi merkittävää työllistävää vaikutusta. Yksilötasolla vaikutus temeläisten työntekijöiden kentässä on sen sijaan merkittävä. Toimialalla, jossa työtä tehdään paljon myös muutoin kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, muutos tuottaisi entistä suurempaa epävarmuutta ja ennakoimattomuutta yksilön elämään.

Lausuntopyynnön liitteestä 3 ilmenee työsuhdeturvan heikennyksen vähentäneen muun muassa perhevapaiden käyttöä. Jo nykytilanteessa Temen edustamilla kulttuurialoilla perhevapaiden käyttö

vaikuttaa haitallisesti työntekijöiden työllistymiseen. Työntekijöitä, jotka käyttävät oikeuttaan perhevapaisiin, kohdellaan toistuvasti syrjivästi niin työhönottotilanteissa kuin työsuhteen aikanakin. Teme näkee irtisanomissuojan heikentämisen lisäävän sukupuoli- ja ikäsyrjintää.

Teme edellyttää alueellista-, sukupuoli - ikäryhmittäistä- ja työsuhteen muodon perusteiden vaikutusarviointia. Lisäksi olisi selvitettävä, mitä vaikutuksia esitetyllä lakimuutoksella olisi työttömyysturvaan, mm. karensseihin.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Irtisanomisperusteeksi riittäisi alle 20 henkilöä työllistävillä työpaikoilla nykyistä vähäisempi työvelvoitteen laiminlyönti, rikkominen tai epäasiallinen käyttäytyminen silloin, kun se horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta tai vaikeuttaa työnantajan tai työyhteisön toimintaa eikä työsuhteen jatkamista siksi voida pitää työnantajan kannalta kohtuullisena. Työnantajalla ei esityksen mukaan olisi enää myöskään velvoitetta selvittää ennen henkilön irtisanomista, voisiko irtisanomisen välttää sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Kevennetyt irtisanomisperusteet ovat sisällöltään vaikeita. Mitä käytännössä on sellainen käyttäytyminen, joka horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta niin että irtisanomisperuste täyttyy? Mikä käytös vaikeuttaa työyhteisön toimintaa niin, että työnantajan kannalta ei ole kohtuullista jatkaa työsuhdetta? Perustuslain 18.3 § toteaa, että ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Lakiesityksessä kuitenkin irtisanomisperusteiden sisällön määrittäminen jätetään oikeuskäytännön varaan. Entä miten lakiesitys suhteutuu mainittuun perustuslain 18.3 §:n säännökseen, jonka viitekehyksenä on työoikeudessa laajasti tunnustettu tarve suojella työsuhteessa heikompa osapuolta, työntekijää? Miten tuomioistuimet ratkaisukäytännössään huomioivat henkilöperusteisten irtisanomisperusteiden eri sisällöt sen mukaan, minkä kokoinen työpaikka kulloinkin on kyseessä?

Lakiehdotuksen mukainen uudistus on Temen mielestä tarpeeton ja Teme vastustaa sitä. Oikeuskäytännössä on jo nykyään henkilöperusteisissa irtisanomisissa kiinnitetty huomiota yrityksen kokoon.

Päättämisperusteen olemassaolo arvioidaan aina kokonaisharkinnalla, jossa otetaan huomioon kaikki asiassa esiintyvät tosiasiat. Jo nyt otetaan kokonaisharkinnassa huomioon teon vaikutukset, yrityksen luonne ja työnantajan asema.

Peruste irtisanomiselle voisi olla esimerkiksi työyhteisön työilmapiirin huonontaminen, mikäli tilannetta ei pystytä muulla tavoin ratkaisemaan. Näin ollen, mikäli esimies ei osaa tai kykene ajoissa ja oikealla tavalla puuttumaan työyhteisön ongelmatilanteisiin, syylliseksi leimattaisiin yksittäinen työntekijä, jonka irtisanomisella asia ratkaistaisiin.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Lakiesityksessä poistetaan velvollisuus tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona, mikä entisestään heikentää työntekijän asemaa irtisanomistilanteessa ja varmistaa työnantajan mahdollisuuden päästä eroon haluamastaan, tavalla tai toisella vaikkapa hankalaksi kokemastaan, työntekijästä.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen temeläisillä aloilla on johtanut siihen, että työntekijöiden on vaikea pitää kiinni heille lakien ja työehtosopimusten kautta turvatuista työsuhteen vähimmäisehdoista. Työntekijät kokevat usein työsuhteensa jatkuvuuden kannalta riskiksi vaatia edes vähimmäisehtojen noudattamista, sillä työnantajan näkökulmasta ns. vaikeaksi henkilöksi leimautuminen voi estää jatkossa työllistymisen. Tämä on johtanut tilanteeseen, jossa useilla edustamillamme aloilla työtä tehdään myös ehdoilla, jotka alittavat työehtosopimuksen ja lainsäädännön pakottavan normiston.

Teme näkee lakiesityksen heikentävän työntekijöiden asemaa entisestään. Mikäli henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita kevennetään, on uhkana, että myös sellaisten työntekijöiden, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, tosiasiallinen mahdollisuus vaatia lain ja työehtosopimuksen mukaisia työsuhteen ehtoja, kapenee. Temeläisiä aloja kokonaisuutena katsottaessa tästä seuraa huonoimmillaan se, että työehtosopimus ja pakottava lainsäädäntö työsuhteen ehtojen määrittäjänä saavat entistä ohjeellisemmän aseman pakottavan luonteensa sijaan. Tämä seuraus tuskin on lainsäätäjän tarkoitus?

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Palvelualojen ammattiliitto vastustaa hallituksen esitystä koskien työntekijästä johtuvien irtisanomisperusteiden heikentämistä alle 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Jäljempänä täsmennetyin perustein PAM katsoo, ettei hallituksen esitys edistä sille asetettuja työllistämistavoitteita. Lisäksi heikennys kohdentuisi naisvaltaisten alojen työntekijöihin ja heikentäisi siten entisestään työsuhteturvaa niillä työntekijöillä, joiden työmarkkina-asema esimerkiksi työsuhteen osa-aikaisuudesta tai nollatuntisopimuksista johtuen on jo valmiiksi heikompi. Esitys toteutuessaan asettaisi työntekijät myös perusteettomasti eriarvoiseen asemaan heistä riippumattomista syistä. Lisäksi yksilöperusteisen irtisanomisen varsinainen sisältö jäisi esityksen mukaan tuomioistuinkäytännön varaan, mitä ei PAMin näkemyksen mukaan voida pitää millään tapaa perusteltuna lainsäätämistapana.

Esitys ei parantaisi työllisyyttä

Esitykselle asetettu tavoite, eli työllisyysasteen nostaminen, jää esityksen osana tehtyjen asiantuntija-arvioiden perusteella vähintäänkin kyseenalaiseksi.

Esimerkiksi Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimuskoordinaattori Merja Kauhanen katsoo, että pysyvissä työsuhteissa olevien työntekijöiden irtisanomisen helpottaminen ei näyttäisi parantavan työllisyyttä, vaan sillä saattaisi olla jopa kokonaistyöllisyyttä ja pysyvien työsuhteiden määrää vähentävä vaikutus. Lisäksi työntekijämääräisen kynnyksen asettaminen saattaa heikentää yritysten kasvuhaluutta yli mainitun kynnyksen ja johtaa toisaalta yritysten kannalta ei-toivottuun työntekijöiden valikoitumiseen.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimusjohtaja Antti Kauhanen puolestaan toteaa, että irtisanomissuojan heikentämisen nettovaikutukset työllisyyteen ovat ristiriitaisia. Kauhasen mukaan

tämä selittyy sillä, että heikentäminen lisää sekä rekrytointeja että irtisanomisia. Myös Antti Kauhanen tuo esille sen, että työntekijämääräisen kynnyksen asettaminen saattaa estää yrityksiä kasvamasta.

Työntekijöiden työsuhteturvaa heikennettiin merkittävästi jo vuoden 2017 alussa pidentämällä koeaikaa neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. PAM katsoo, että koeaika pidennyksineen tarjoaa jo nyt riittävän mahdollisuuden yrityksille arvioida työntekijän henkilökohtaista soveltuvuutta tehtävään ja alentaa riittävästi mahdollisiin virherekrytointeihin sisältävää kustannusriskiä.

Osana mahdollisia negatiivisia työllisyysvaikutuksia PAM haluaa nostaa esille työsuhteiden epävarmuuden merkityksen työpaikkojen ja työntekijöiden kohtaannolle. Esimerkiksi yksityisistä palvelualoista matkailu- ja ravintola-alan työnantajat ovat tuoneet toistuvasti esiin kasvavat vaikeudet rekrytoida työvoimaa. PAM:n näkemyksen mukaan tarjolla olevien työsuhteiden laadun ja turvan heikentäminen entisestään olisi omiaan vähentämään kannusteita muuttaa työn perässä esimerkiksi isoihin kasvukeskuksiin, joissa pula osaavasta työvoimasta on suurinta.

Esitys on perustuslain kannalta ongelmallinen

Yksilön työsuhteturvan ei tule olla riippuvainen siitä, onko hänellä kulloinkin 18 vai 19 työkaveria, vaan henkilöiden on oltava yhdenvertaisia lain edessä. Mikäli tästä perustuslaillisesta vaatimuksesta haluttaisiin poiketa, tulee tällaisella poikkeamisella olla hyväksyttävä tavoite. Lisäksi keinojen tavoitteen saavuttamiseksi on oltava oikeasuhtaisia. Kun esitys toisaalta koskee yli 90 % yrityksistä ja kolmannesta työvoimasta ja kun siinä toisaalta asetetaan yksilöt merkittävällä tavalla eriarvoiseen asemaan ilman, että esityksellä voidaan esittää olevan positiivisia työllisyysvaikutuksia, PAM katsoo, että hyväksyttävyyden ja oikeasuhtaisuuden tavoite ei miltään osin toteudu. PAM pitää tärkeänä, että esityksestä pyydetään perustuslakivaliokunnan lausunto.

PAM katsoo myös, että henkilöperusteisiin irtisanomisiin liittyvän vakiintuneen oikeuskäytännön perusteella ei ole mitenkään osoitettavissa, että pienten yritysten olisi vaikeaa irtisanoa työntekijöitään. Oikeuskäytäntö sen sijaan osoittaa selvästi, että jo nykyisin yrityksen olosuhteet, mukaan lukien sen koko, otetaan huomioon irtisanomisen perusteita arvioitaessa. Irtisanomisperusteen riittävyyden harkinta on siten jo nykyisin kokonaisharkintaa.

Esityksen puutteellisuudet ja epätasällisyydet – kuten esimerkiksi termin ”epäluottamus” määrittelemättömyys – olisi PAM:n näkemyksen mukaan omiaan lisäämään epävarmuutta työpaikoilla ja työsuhteen päättämiseen liittyviä oikeusriitoja. Esitettyjen määräysten sisällön määrittely jäisi silloin suurelta osin tuomioistuinkäytännön varaan. Tätä ei voida pitää hyväksyttävänä lainsäätämistapana. Lisäksi menettely ruuhkauttaisi entisestään tuomioistuinjärjestelmää.

PAM toteaa vielä, että pienten yritysten työntekijöiden asema on todellisuudessa muutoinkin heikompi suurempiin yrityksiin verrattuna. PAM katsoo, ettei tätä eroa tule kasvattaa entisestään. Pienissä yrityksissä on usein huonommat työsuhte-edut ja puutteita yhteistoiminnassa luottamushenkilöjärjestelmien toimimattomuuden tai puuttumisen vuoksi. PAM:n työsuhdeneuvontaan tulee vuosittain noin 50 000 yhteydenottoa ja liitossa hoidetaan joka vuosi noin 1 000 varsinaista erimielisyysasiaa. Näistä merkittävä osa koskee juuri pieniä yrityksiä. Eroa suurten ja pienten yritysten välillä alleviivaa se, että yli 80 % liiton hoidettavana olevista työsuhderiidoista koskee järjestäytymättömiä työnantajia.

Esityksestä puuttuu kokonaisnäkemys

PAM haluaa painottaa myös Merja Kauhasen näkemystä, jonka mukaan uudistuksia suunniteltaessa olisi kiinnitettävä huomiota maan kokonaisjärjestelmiin, kuten talouspolitiikan linjoihin ja elinkeinorakenteisiin, koska näillä on vaikutusta siihen, miten eri maiden reformit soveltuvat kopioitaviksi. PAM katsoo, että esimerkiksi työvoimapalveluiden saatavuus ja laatu ja ansioperusteinen työttömyysturva ovat tyypillisesti paremmalla tasolla niissä Pohjoismaissa, joissa yksilöperusteinen irtisanomissuoja on Suomea heikompi. Nyt käsiteltävänä oleva esitys ei ota huomioon esimerkiksi sitä, että työsuhteen päättämisestä yksilöperusteilla seuraa Suomessa lähes poikkeuksetta myös työttömyysturvalain tarkoittama karenssi.

PAMin näkemyksen mukaan myös työntekijöiden irtisanomissuojaa tulisi tarkastella kokonaisuutena. Suomen yksilöperusteista irtisanomissuojaa voidaan esimerkiksi OECD:n indikaattorin perusteella pitää keskimääräistä tiukempaa. Samanaikaisesti kollektiiviperusteinen irtisanominen on kuitenkin Suomessa huomattavasti helpompaa keskeisiin kilpailijamaihin verrattuna. Tätä yksilöperusteisen ja kollektiivisen työsuhteturvan yhdistelmää on pidetty tärkeänä talouden dynamiikalle. Se on mahdollistanut työvoiman määrän sopeuttamisen joustavasti, mutta samalla turvannut yksilön yksilöiden asemaa ja kohtelun tasapuolisuuden taloudellisista ja tuotannollisista tekijöistä riippumattomissa tilanteissa.

Lisäksi PAMin näkemyksen mukaan pienten yritysten kykyä reagoida ja sopeutua muuttuviin olosuhteisiin voidaan parantaa ensi sijassa työn järjestelyitä, esimiestyötä ja muita työhyvinvoinnin osa-alueita sekä työntekijöiden osaamista kehittämällä. Työntekijöiden epävarmuuden lisääminen on sen sijaan omiaan heikentämään työilmapiiriä ja työhyvinvointia ja siten tuottavuutta.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Vaikutusarvioinnissa sivuutettu sukupuolivaikutukset

”Yleisluontoisissa huomioissa” kuvatuilla tavoilla PAM katsoo, että asiantuntija-arvioiden perusteella esityksen positiiviset vaikutukset nettotyöllisyyteen ovat erittäin epäselviä. Kun esityksellä ei siten voida toteuttaa sen tavoitteeksi asetettua työllisyysasteen nostoa, on selvä, että irtisanomiskynnyksen madaltaminen ja työntekijöiden asettaminen eriarvoiseen asemaan työpaikkansa koon perusteella on PAMin näkemyksen mukaan valittuna keinona paitsi keino, myös perustuslain vastainen.

PAMin näkemyksen mukaan työsuhteturvan heikennys kohdentuisi voimakkaimmin naisvaltaisiin työpaikkoihin. Sukupuolivaikutuksia ei kuitenkaan ole lainkaan huomioitu esityksessä, mitä PAM pitää erittäin vakavana puutteena. PAMin järjestämisalojen yrityksistä reilusti yli 90 %:lla työntekijämäärä jää alle esitetyn rajan. Alle 20 työntekijää työllistävien yritysten palveluksessa työskentelee esimerkiksi matkailu- ja ravintola-alalla noin 54 % (palkansaajia alalla kaikkiaan 73 000 vuonna 2016) ja vähittäiskaupassa 34 % (kaikkiaan 143 000 palkansaajaa) alan henkilöstöstä. Näiden alojen työntekijöistä yli 70 % on naisia. PAM pitää siten selvänä, että esitys heikentäisi voimakkaasti etenkin naisten työsuhteturvaa. Todettakoon, että mainituilla aloilla työntekijöiden työmarkkina-asema on jo keskimääräistä heikompi: työntekijöistä noin 40 % työskentelee osa-aikaisissa työsuhteissa ja esimerkiksi vähittäiskaupan palkansaajista 30 % tekee vähemmän kuin 30 tuntia viikossa. Myös nollatuntisopimuksella työskenteleviä työntekijöitä on eniten mainituilla toimialoilla.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Irtisanomissäännösten muuttaminen esitetyllä tavalla tekisi lain soveltamisesta entistä vaikeampaa ja loisi ainoastaan uutta epävarmuutta ja jännitteitä. Hallitus ei ole muistiossaan antanut mitään tulkintaohjetta siitä, miten säännöksessä esitetty vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä olisi tulkittava silloin, kun se horjuttaisi työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaisi työnantajan tai työyhteisön toimintaa. Uusi luottamussuhteen käsite jää hämäräksi.

Muutos ei myöskään ole perusteltu siltä osin, että irtisanomisen lainmukaisuus arvioidaan pitkälti jo nykyisin kokonaisharkinnalla, jossa yrityksen koko huomioidaan osana tätä harkintaa. Voimassa olevan työsopimuslain perusteluissa todetaan nimenomaisesti, että työntekijän ”henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan”. Tämä tarkoittaisi sitä, että voimassa olevan oikeuden tapaan irtisanomisperusteen riittävyttä olisi arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla. Yksilöperusteisessa irtisanomisessa arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voisivat olla esimerkiksi työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema” (HE 157/2000 vp., s. 98). Myös vahingonkorvauksen määräytymisessä on TSL 12 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan otettava huomioon ”työnantajan olot”. Tällä tarkoitetaan lain perustelujen mukaan ”erityisesti pienten yritysten erityispiirteiden huomioimista” (HE 157/2000 vp., s. 119). Väistämättä voidaan kysyä, miksi uutta lainsäädäntöä tarvitaan, kun jo voimassa olevan työsopimuslain mukaan yrityksen koko vaikuttaa siihen, mihin irtisanomiskynnys asettuu ja millaisia korvauksia perusteettomasta irtisanomisesta maksetaan. Mitään selvitystä tai edes väitettä siitä, että tuomioistuimet olisivat jättäneet ottamatta huomioon yrityksen koon, ja siten soveltaneet väärin voimassa olevaa työsopimuslakia, ei muistiossa esitetä.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Esitys siitä, että muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskevaa säännöstä ei sovellettaisi lainkaan työnantajan irtisanoessa henkilökohtaisin perustein yrityksestä, joka työllistää alle 20 työntekijää, on kohtuuton.

Esityksen mukaan oikeus olla edes selvittämättä työsuhteen jatkamisen edellytyksiä kaikissa tapauksissa, joissa työntekijä irtisanoaan henkilökohtaisin perustein, on perusteltua, koska sen mukaan pienellä työnantajalla on vähäisemmät mahdollisuudet tarjota irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle muuta sellaista työtä, jossa edellytykset työsuhteen jatkamiselle olisivat olemassa. Tällainen muutos ei kuitenkaan ole hyväksyttävissä, koska sillä heikennetään ensinnäkin aivan liian voimallisesti osapuolten välistä lojaliteettivelvoitetta eli velvoitetta turvata työsuhteen jatkaminen.

Toisekseen tällaiseksi kirjattu muutos ei ole tarpeen, sillä jo nykyinen voimassa oleva työsopimuslaki huomioi osapuolten olosuhteet eli sen, että pienissä yrityksissä on vähäisemmät mahdollisuudet tarjota toista työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Voimassa olevan lain esitöiden mukaan työnantajan olisi aina ennen työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvaa työsopimuksen irtisanomista kuultava työntekijää irtisanomisen perusteena olevista seikoista. Samassa yhteydessä työnantajan olisi myös selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä siirtämällä työntekijä sellaisiin toisiin tehtäviin, joista työntekijä voisi ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen selviytyä. Muun työn tarjoamisvelvollisuus tulisi kysymykseen silloin, kun työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään hänen työntekoaedellytyksissään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Tällöin työnantajan olisi selvitettävä mahdollisuutensa tarjota työntekijälle muita tehtäviä ja toisaalta työntekijän edellytykset selvitä tarjolla olevista muista tehtävistä (HE 157/2000 vp., s. 101). Mitään selvitystä tai edes väitettä siitä, että tuomioistuimet olisivat jättäneet osapuolten mahdollisuudet ja

edellytykset huomioimatta työsuhteen päättämisiiridoissa ja siten soveltaneet väärin voimassa olevaa työsopimuslakia, ei muistiossa esitetä.

On myös tärkeää huomata, että kyseinen esityksen muotoilu poistaisi työnantajalta veloitteen edes selvittää työsuhteen jatkamisen edellytykset myös monissa muissa tapauksissa kuin sellaisissa tilanteissa, joissa on väitetysti horjutettu osapuolten välistä luottamusta. Esityksen nojalla yrityksen olisi jatkossa huomattavasti helpompaa päättää myös esimerkiksi sellaisen työntekijän työsuhte, jonka työkyky on alentunut. Lain muutos tältä osin tarkoittaisi, että työnantajan ei tarvitsisi edes selvittää olisiko tällainen työntekijä, joka ei kykene omiin työsuopimuksen mukaisiin töihinsä sijoitettavissa toisiin tehtäviin, toisin kuin voimassa oleva lainsäädäntö edellyttää. Ehdotus tarkoittaisi tällaisten työkyvyltään jollain tavalla rajoitettujen ja usein ikääntyneiden työntekijöiden työsuhteturvan merkittävää heikentymistä.

Näin kategorinen oikeus olla ollenkaan selvittämättä uudelleensijoitusmahdollisuuksia on huomattava heikennys työntekijän työsuhteturvaan eikä tällaista kieltoa voida myöskään pitää oikeasuhtaisena keinona (mahdollisen) työllisyysasteen nostamiseksi.

Uudelleensijoittamismahdollisuuksien selvittäminen on jatkossakin tehtävä jokaisella työpaikalla tapauskohtaisesti ja käyttäen kokonaisharkintaa.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Yksilöperusteisesta irtisanomissuojasta on määräyksiä mm. sellaisissa Palvelualojen ammattiliiton solmimissa työehtosopimuksissa, joiden osana noudatetaan SAK:n ja EK:n edeltäjän Teollisuuden Työnantajien (TT) välillä solmittua irtisanomissuojasopimusta. Tällaisten sopimusten piirissä on arviolta 2 % yksityisten palvelualojen työntekijöistä.

Tehy ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Tehy ry vastustaa esitystä, eikä näe esityksen mukaiselle säädöstarpeelle mitään perusteita.

Esityksen vaikutukset ovat arvioitu puutteellisesti (katso myöhemmin esityksen vaikutusarviointiin liittyvistä huomioista).

Koeaikaa on juuri vähän aikaan sitten 29.12.2016 toteutetulla lakimuutoksella korotettu neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Muutosta perusteltiin nimenomaan samoilla työllistämiskynnyksen madaltamista koskevilla perusteilla eikä tämän muutoksen vaikutuksia ole vielä arvioitu.

Esityksen hyväksyminen tarkoittaisi vertailumaihin verrattuna käytännössä sitä, että se heikentäisi entisestään suomalaisten työsuhteturvaa, joka on siis jo nykyisellään alle keskitason.

TEM:n muistiossa esitetään, että työmarkkinapoliittisessa keskustelussa on tuotu ilmi, että yksilöperusteisen irtisanomisen kynnys on vuosien myötä kiristynyt. Väite jää esityksessä täysin irralliseksi, eikä sitä sen enempää perustella.

Tehy ry:n käsityksen mukaan väitteelle ei ole perusteita ja ainakin työntekijäpuolella työmarkkinapoliittisessa keskustelussa on päinvastoin noussut huoleksi kollektiivisen työsuhteturvan heikkous. Työntekijöitä irtisanotaan kollektiivisilla työvoiman vähentämisperusteilla, vaikka taustalla vaikuttavat olevan henkilöön liittyvät syyt. Huoli on suurempaa erityisesti pienemmissä yrityksissä, joissa jo pienikin erimielisyys työnantajan kanssa voi johtaa työsuhteen päättymiseen nimenomaan tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Samoin käy helposti muun muassa ikääntyville työntekijöille.

Muutosehdotuksessa on kysymys perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetystä syrjintäperusteen perusteella tapahtuvasta eri asemaan asettamisesta, vaikka TEM:n muistiossa todetaan toisin. Muutosehdotus vaikuttaisi merkittäväällä tavalla työnantajien velvollisuuteen tarjota muuta kuin työ sopimuksen mukaista työtä, jos työntekijän työ sopimuksen mukaiset työnte koedellytykset heikkenevät muun muassa sairauden tai esim. iän vuoksi. Muistion perusteluiden mukaan muutosehdotukselle olisi perustuslain 18 §:n mukainen hyväksyttävä tavoite, kun sillä tavoitellaan työllisyyden edistymistä. Väite on ristiriitainen jo itse TEM:n muistion kanssa. Muistiossa todetaan, että muutosehdotuksen vaikutuksista ei ole mitään tietoa. Muutosehdotus johtaa siihen, että kolmasosa työväestöstä asetetaan muista poiketen täysin eri asemaan. Muutosehdotus vaikuttaa työntekijöiden perustuslain 21 §:n mukaisten oikeuksien toteutumiseen, koska omien oikeuksien valvonta työpaikalla vaikeutuu. Lisäksi Suomen hallitus on vakavalla tavalla rikkomassa perustuslain 18 §:n 1 momentin määrystä, jonka mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Muutosehdotuksella vaarannetaan työssäkäyvien työntekijöiden kolmasosan työsuojelu, koska muutoksella vaarannettaisiin työntekijöiden ja työnantajan välinen yhteistoiminta.

Muutosta ei näin ollen voi säätää Tehy ry: käsityksen mukaan tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Taloudelliset vaikutukset

TEM:n muistion analyysinä voidaan ainoastaan todeta, että irtisanomiskynnyksen alentamisen jälkeen työntekijöiden vaihtuvuus selvityksen kohteena olevien maiden yrityksissä lisääntyi. Vaihtuvuus ei luo uutta.

Taloudellisina vaikutuksina olisi otettava huomioon myös muutoksen piirissä olevan kolmanneksen kuluttamiskäyttäytymisen muutos, jos työsuhteturvaa heikennetään.

TEM:n muistiossa muutosehdotusta perustellaan työllisyyden kasvulla, vaikka ministeriön omatkaan tutkimustiedot eivät tätä väitettä tue. Vaikutus työllisyyteen voisi olla jopa negatiivinen, jos suuri osa alle 20 työntekijää työllistävästä välttäisivät kasvamasta yli 20 henkilöä työllistäviksi sen pelossa, että työntekijöiden työsuhteturvan taso paranisi.

Vaikutukset työllistämiskynnykseen ja työllisyyteen

Edelleen TEM:n käyttämien tutkimustietojen valossa työllisyys ei tällä lain muutoksella kasva. Tehy ry:n käsityksen mukaan negatiivinen vaikutus on suurempi riski, jos yritykset lopettavat kasvunsa 20 työntekijän rajapintaan.

Vaikutukset yritysten toimintaan

Muutosehdotuksen vaikutuksista ei ole mitään tutkimustietoa eikä sen vaikutuksia voi näin ollen arvioida. Hallitus on joka tapauksessa TEM:n muistiossa mainittuja virherekrytointeja silmällä pitäen nostanut juuri vähän aikaa sitten koeajan enimmäisaikaa neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Nämä vaikutukset olisi ensin pyrittävä selvittämään ja vasta sitten voitaisiin arvioida lain muutostarpeita.

Työelämävaikutukset

Muutoksen aiheuttamat työelämävaikutukset olisivat negatiiviset ja merkittävät.

Muutos loisi noin kolmannekselle työntekijöistä tilanteen, jossa kukaan ei tietäisi vuosikymmeniin, millä perusteella ja miksi työsuhde saattaisi yllättäen päättyä. Jo tällä hetkellä henkilöperusteinen työsuhteen päättäminen on mahdollista kaikilla niillä syillä ja perusteilla, joilla ko. lakimuutosta perustellaan. Koska lakiin nimenomaan kuitenkin kirjattaisiin, että pienissä yrityksissä irtisanomiskynnys olisi entistäkin matalammalla, niin uudistus todennäköisesti tarkoittaisi tämän kolmanneksen olemista jatkuvalla koeajalla, jolla olisi työelämävaikutusten lisäksi negatiivisia taloudellisia vaikutuksia, koska kuluttaminen todennäköisesti laskisi.

Muutosehdotus vaikuttaisi lisäksi negatiivisesti nykyisen hallituksenkin tahtotilaan lisätä pienillä työpaikoilla työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa ja paikallista sopimista. Kaikkien tutkimusten mukaan tiivis työnantajien ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta lisäävät kasvua ja tuottavuutta. Lisäksi työvoiman suojelussa tiivis yhteistyö on tärkeää.

Jo tällä hetkellä pienten yritysten työntekijät kokevat, etteivät uskalla käsitellä asioita yhdessä työnantajan kanssa, koska pelkäävät, että työnantajan kannasta eriävät mielipiteet saattavat johtaa työsuhteen päättymiseen tuotannollisella ja taloudellisella perusteella.

Kokemuseräisen tiedon perusteella myöskin omien laillisten oikeuksien selvittäminen vaikeutuisi merkittävästi, koska muutosehdotus heikentäisi työsuhdeturvaa ja sen piirissä olevien työntekijöiden oikeuksia. Lakimuutos saattaisi myös vaikeuttaa ammattiyhdistystoimintaa työpaikoilla.

TEM:n muistiossa ei ole millään tavalla käsitelty muita työelämävaikutuksia. Työsuhdeturvamääräyksillä on vähintään edellä mainittuja muita työelämävaikutuksia ja muutosehdotus on vaillinainen, koska muita vaikutuksia ei ole selvitetty.

Viranomaisvaikutukset

Muutoksen vaikutukset viranomaistoimintaan olisivat isot. Muutoksella luotaisiin jo muutenkin tulkinnanvaraisiin työsuhteen henkilöperusteisiin päättämisiin uusi ulottuvuus, mikä tarkoittaisi lukuisten korkeimman oikeuden tulkintaratkaisujen antamisen tarvetta. Muutoksella ruuhkautettaisiin lisäksi merkittäväällä tavalla jo ennestään ruuhkaisia alioikeuksia.

Lisäksi työsuojeluviranomaisten työtaakka todennäköisesti lisääntyisi, koska muutoksen kohteena olevien yritysten työsuojellinen yhteistoiminta todennäköisesti lamaantuisi muutoksella.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Tehy ry korostaa, että kaikki muistiossa mainitut tilanteet ja epäkohdat ovat jo nykysääntelyllä sellaisia, että niiden perusteilla työntekijään voi kohdistaa työsuhteen päättämistoimia eli varoittaa työsuhteen päättämisuhkaisesti menettelystä ja myöhemmin päättää työsopimuksen, jos rikkomukset jatkuvat. Työnantajilla on direktio-oikeutensa ja työn ohjeistuksen nojalla vahva oikeus määrittää miten ja milloin työtä suoritetaan.

Esityksen tavoitteille ei nykyisen oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden perusteella ole mitään perusteita. Kaikki muutosehdotuksen kohteena olevat seikat ovat jo nykylainsäädännössä ja –käytännössä otettu huomioon.

Perustuslain 18 §:n mukaan julkisen vallan olisi huolehdittava työvoiman suojelusta. Muutosehdotus vaikuttaa negatiivisesti pienissä yrityksissä käytävään työsuojelun yhteistoimintaan ja hallitus on pikemminkin murtamassa työvoiman suojelua.

Muutosehdotusta ja sen hyväksyttävyyttä perustellaan perustuslain 18 §:n 2 momentin mukaisella työllisyyden edistämisellä. Väitteelle ei ole perusteita. Muutosehdotus vaikuttaa työllisyyteen todennäköisemmin negatiivisesti.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Muutoksen jälkeen pienissä yrityksissä ei irtisanomistilanteessa tarvitsisi enää arvioida velvollisuutta sijoittaa työntekijää mahdollisuuksien mukaan toisiin tehtäviin.

Tämä tarkoittaisi käytännössä sitä, että kun irtisanomisperusteena olisi pienessä yrityksessä esimerkiksi työkyvyn pysyvä ja olennainen heikkeneminen, niin työnantajan ei tarvitsisi enää esityksen kohteena olevissa pienissä yrityksissä jatkossa arvioida, olisiko työntekijä sijoitettavissa toisiin tehtäviin.

Menettely olisi perusoikeuksien ja varsinkin perustuslain 9 §:n mukaisen yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta kestämatöntä. Julkisen vallan olisi perustuslain 22 §:n mukaan turvattava perusoikeuksien toteutuminen.

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n lausunto

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry vastustaa jyrkästi esitystä eikä näe sille mitään järkeviä perusteita. Esitetyllä muutoksella saatetaan työntekijät eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, minkä kokoisella työpaikalla työskentelee.

Lakiesitys on yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen? Jo nykyisellään työsuhteturva pienillä työpaikoilla on heikompi kuin isoilla työpaikoilla.

Työpaikalla työnantaja yksin määritteli irtisanomisperusteena vähäisen työvelvoitteen rikkomisen, epäasiallisen käyttäytymisen, työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen horjumisen tai työnantajan sekä työyhteisön toiminnan vaikeuttamisen. Siihen viittaa peruste, jossa jatkamista ei voitaisi pitää työnantajan kannalta kohtuullisena. Tämä voi tarkoittaa irtisanomista esimerkiksi ns. pörstäkertoimen tai vaikka ay-aktiivisuuden perusteella.

Esityksellä myös rajoitetaan yritysten kasvua ja esitys saattaa jopa johtaa yritysten pilkkomiseen, jotta työpaikalla saataisiin käyttöön kevyemmät irtisanomisperusteet. Syntyy kilpailutilanne isojen ja pienien työpaikkojen välille ja tämän seurauksena myös suuremmilla työpaikoilla alkaisi työvoiman alennusmyynti ja epäterve alihankinta lisääntyisi entisestään, joka edistäisi mm. harmaata taloutta.

Kuljetusallalla työpaikat ovat alle 20 työntekijän työpaikkoja valtaosaltaan ja esitys asettaa työntekijät epätasa-arvoiseen asemaan yrityksen työntekijämäärän perusteella. Olemassa olevan lainsäädännön perusteella työntekijästä päästään kyllä eroon, jos siihen on tuotannollinen/taloudellinen tai henkilöön perustuva syy. Koeaikaa voidaan käyttää työsuhteen alussa, jolloin molemmiin puoli on mahdollisuus tarkkailla sitä että vastaako työpaikka työntekijän odotuksia tai työntekijä työnantajan odotuksia.

Työsopimuslaki on säädetty normeiksi heikomman osapuolen turvaksi ja työntekijä on aina työnantaja/työntekijä välisessä suhteessa heikompi osapuoli. Lakiehdotus loisi työpaikoille pelon ilmapiirin kaikkineen tarkoituksineen alisuoriutumisista tai virheistä. Kuten työsopimuslain esitöissä ja sitä koskevassa oikeuskäytännössä on linjattu, työntekijä ei kanna taloudellista riskiä työnsä tuloksesta. Työntekijän vastuun sitominen taloudelliseen vastuuseen on poikkeuksellista, ainoastaan tiettyä myyntityötä koskevilla rajatuilla toimialoilla. Tämä seikka yksinään ei mahdollista työntekijän vastuun sitomista yleisesti pienen yhtiön taloudesta.

Pelon ilmapiirin vallitessa työpaikoilla työntekijät eivät uskaltaisi puolustaa omia etujaan ja lakiesitys antaa mielivallalle suuren tilan.

Esityksen perusteella ei syntyisi uusia työpaikkoja, mutta vaihtuvuutta puolestaan tulisi lisää, kuten tutkimukset ovat osoittaneet. Tällainen kehitys ei ole myöskään yritysten etu.

Työntekijä tarvitsee työpaikalla oikeuden mukaisen kohtelun ja luottamuksen siihen, että mikäli työtä riittää, niin hän saa työtä tehdä. Erityisesti nuorten osalta olisi kovin vahingollista epävarmuus perheen perustamistilanteessa tai asunnonhankinnassa

Auto- ja Kuljetusalan Liitto AKT ry vastustaa lakimuutosta ja vaatii hallitusta vetämään ehdotuksensa pois.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksen taloudelliset ja työllisyyttä parantavat vaikutukset ovat olemattomat, mutta työntekijöihin kohdistuvalla työsuhteturvan heikkenemisellä on kauas kantoiset vaikutukset yksittäisten ihmisten omaan elämänhallintaan.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Työntekijöiden työsuhteturvan jaottelut yrityksen työntekijämäärän perusteella on epätasa-arvoista.

Yritysten pieni koko voidaan jo nyt ottaa huomioon irtisanomisperusteen harkinnassa.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Työntarjoamisvelvollisuus tulee olla yhtäläinen riippumatta työntekijämäärästä.

On erittäin helppo toimenpide selvittää pienessä yrityksessä onko muuta mahdollista työtä tarjolla.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Teollisuusliitto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävässä yrityksissä. Esitys on työllisyydenhoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla ja asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Suomalaista yhteiskuntaa on rakennettu menestyksekkäästi sotien jälkeen ajatuksena pohjoismaisen hyvinvointivaltiomallin kehittäminen. Tähän liittyy korkean työllisyysasteen, hyvän sosiaaliturvajärjestelmän ja korkean työsuhdeturvan yhdistelmä. Pohjoismaisissa yhteiskunnissa työsuhdeturvaa ja työllisyyttä ei ole tarvinnut asetella vastakkain. Juha Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja edustaa yritysten ja työntekijöiden vastakkainasetteluun perustuvaa ajattelutapaa, eikä se johda onnistuneisiin lopputuloksiin Suomessa.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitatilanteiden ja tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista. Edellytys esimerkiksi paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus, eikä luottamusta edistä lainkaan työnantajan irtisanomisoikeuksien perusteeton lisääminen käytännön elämässä mielivaltaisiksi osoittautuvilla tavoilla – päinvastoin.

Esitys on perustuslaissa turvatus yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen. Vaikka yrityksen koolla on merkitystä myös yt-lain ja tasa-arvolain soveltamisessa, esitetyn työsopimuslain muutoksen osalta kyse on nimenomaan työntekijän henkilöön liittyvien seikkojen kuten työsuorituksen ja käyttäytymisen vaikutuksesta irtisanomiseen. Tämä johtaa suoraan kysymykseen yksilön oikeusturvan ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutumisesta sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla jatkossa.

Ottaen huomioon perustuslain 18 §:n 3 momentin, jonka mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä, esitys irtisanomisperusteiden sisällön määräytymisen jättämisestä mahdollisen lakimuutoksen jälkeisen oikeuskäytännön varaan on huono. Perustuslain 18 §:n 3 momentin säännös korostaa työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa. Säännös edellyttää, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Lainsäätäjää sitoo tällöin myös yhdenvertaisuussäännöksestä johdettu mielivallan kielto. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetty syyt oikeuttavat työstä erottamiseen. Hallituksen esittämä irtisanomissuojan heikentäminen ei tästä näkökulmasta tarkasteltuna kestä perusoikeustarkastelua. Irtisanomissuojan heikentämiselle tavalla, joka asettaa eri kokoisilla työpaikoilla työskentelevät työntekijät eriarvoiseen asemaan ei ole esitetty perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävää ja suhteellisuusperiaatteen mukaista perustetta.

Henkilöstä johtuvien irtisanomisperusteiden eriyttäminen työpaikan koon mukaan on omiaan aiheuttamaan tuomioistuimissa sekaannusta ja tulkintaongelmia, mikä pahimmillaan johtaa oikeussuojan ja -varmuuden heikkenemiseen.

Hallituksen esitystä taustoittavassa muistiossa unohdetaan kokonaan käsitellä sitä keskeistä seurausvaikutusta, että irtisanomissuojan eriyttäminen työpaikan koon mukaan johtaisi myös työttömyysturvan saamisen edellytysten ja tätä kautta sosiaaliturvan eriytymiseen Suomessa. Vaikutus syntyy työttömyysturvalainsäädännön kautta.

Jos työnhakija on itse aiheuttanut työsuhteensa päättymisen, hänellä ei työttömyysturvalain mukaan ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen, ellei hän ole todisteellisesti riitauttanut irtisanomista. Työntekijästä johtuvan irtisanomisperusteen nojalla irtisanotun työntekijän katsotaan työttömyysturvalainsäädäntöä sovellettaessa itse aiheuttaneen työsuhteensa päättymisen ja siten hänelle tulee asettaa 90 päivän karenssi ennen kuin hän on oikeutettu työttömyysturvaetuuuteen.

Irtisanomisen lainmukaisuuden arviointi ja siihen liittyen työttömyysturvan saamisen edellytykset olisivat siten erilaisia riippuen siitä, työllistääkö irtisanova yritys yli 20 työntekijää vai vähemmän. Kysymys kuuluukin, voiko irtisanovan yrityksen työntekijöiden lukumäärä olla hyväksyttävä peruste asettaa eri kokoisissa yrityksissä työskenteleviä työntekijöitä eriarvoiseen asemaan sosiaaliturvaetuuden saamisen edellytysten arvioinnissa? Teollisuusliiton näkemyksen mukaan ei voi.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta tilaamat tiedot eivät erityisesti tue muutoksen tarpeellisuutta. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat mahdollisuuteen ”varovaisista” positiivista tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksista, ja monissa kohdin selvitykset painottavat irtisanomissuojan eri suuntiin vaikuttavia tekijöitä jolloin kokonaisvaikutuksesta työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen alle 20 henkilön yrityksissä tulee johtamaan kasvukynnykseen, kun yrittäjä haluaa pysytellä sellaisen sääntelyn piirissä, joka mahdollistaa hänelle itselleen laajemmat ja mielivaltaisemmat irtisanomismahdollisuudet.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman suhteen ovat lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi ehdotettujen muutosten työelämävaikutuksissa arviot työntekijöiden hyvinvointiin ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon on sivuutettu kokonaan.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Tällä hetkellä työntekijän henkilöperusteista irtisanomissuojaa koskevat säännökset ovat tosiasiasa varsin joustavia. Moitittavan ja sallitun käyttäytymisen raja on muotoutunut oikeuskäytännössä. Muistiossa ei ole annettu mitään tulkintaohjetta siitä, miten säännöksessä esitettyä, vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä olisi tulkittava silloin, kun se horjuttaisi työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaisi työnantajan tai työyhteisön toimintaa. Säännöksessä käytetyn käsitteistön merkityssisältö jää monelta osin epämääräiseksi. Irtisanomisperusteen täyttymisen harkinta on jo nykyisellään korostuneen tapauskohtaista ja esitetty muutos hankaloittaisi arviointia entisestään. Tulkintaohjeiden puuttuminen vaikeuttaisi myös työnantajan mahdollisuutta arvioida suunnitellun irtisanomisen laillisuutta.

Voimassa olevan työsopimuslain perusteluissa todetaan nimenomaisesti, että työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon

työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Näin ollen voimassa olevan oikeuden tapaan irtisanomisperusteen riittävyttä olisi arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla. Tähän kokonaisharkintaan kuuluu jo nyt yrityksen koko. Myös esimerkiksi vahingonkorvauksen määräytymisessä on korostettu pienten yritysten erityispiirteiden huomioimista. Tästäkin näkökulmasta on pakko kysyä, miksi uutta lainsäädäntöä tarvitaan, kun jo voimassa olevan työsopimuslain mukaan yrityksen koko vaikuttaa siihen, mihin irtisanomiskynnys asettuu ja millaisia korvauksia perusteettomasta irtisanomisesta maksetaan.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Suurten työnantajien on usein pienempiä helpompaa tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Esitetyn muutoksen käytännön vaikutukset voivat näin ollen määrältään jäädä vähäisiksi. Yksittäiselle työntekijälle olisi kuitenkin kohtuutonta, että hänet irtisanotaan ja hän menettää työttömyyspäivärahansa siinä tapauksessa, että työnantajalla olisi irtisanomisen sijasta tarjota hänelle muuta työtä. Tällaiselle työntekijöitä työpaikan koon mukaan eriarvoistavalle kohtelulle ei ole muistiossa esitetty hyväksyttäviä perusteita.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Eri sopimusalojen työehtosopimukseen sisältyy tällä hetkellä erilaisia määräyksiä työntekijän henkilöperusteisesta irtisanomissuojasta. Näihin määräyksiin liittyvät erilaiset tulkintamahdollisuudet lainsäädännön muuttuessa olisivat omiaan lisäämään tulkintaongelmia ja -erimielisyyksiä etenkin siirtymävaiheessa.

Suomessa samoin kuin muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työläisjärjestöjen muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöillä on ollut tyypillisesti mahdollisuus vaikuttaa esityksiin siten, että ne toteutuessaan edustavat laajaa yhteisymmärrystä ja tulevat näin osaksi työpaikkojen arkea hyväksyttävämmiin ja vaivattomammin kuin hallituksen yksipuolisten esitysten ollessa kyseessä. Teollisuusliitto toivoo, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta tällaista valmistelukulttuuria voitaisiin jatkaa, ja hallitus luopuisi esittämästään irtisanomissuojan heikennyksestä.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Lakiehdotusta on perusteltu sillä, että yksilöperusteisen irtisanomisen kynnys olisi vuosien myötä kiristynyt ja että erityisesti pienissä yrityksissä työsuhdeturvaa koskevat säännökset ovat muodostuneet työllistämisen esteeksi. Asiantuntija-arvioiden mukaan kuitenkin henkilöperusteisen irtisanomisen suoja ei ole Suomessa kansainvälisesti vertailtuna tiukka, eikä irtisanomiskynnyksen madaltamisella ole vaikutusta työllisyyteen. JHL ry katsoo, ettei lakiehdotuksen mukaiselle uudistukselle ole tarvetta.

Yrityskoko on esityksessä määritelty liian korkeaksi. 20 hengen yritys ei ole riittävän pieni, sillä 20 työntekijän yrityksessä esimerkiksi uudelleensijoitusmahdollisuuksia on jo huomattavasti helpompi löytää kuin vaikkapa 5-10 hengen yrityksessä. Tilaston mukaan 97 % työnantajayrityksistä jää 20 hengen rajan alle. Lisäksi 36 % työntekijöistä työskentelee yrityksissä, joissa on alle 20 työntekijää. Näin ollen on selvää, että irtisanomissuojan ehdotetusta heikennyksestä muodostuisi käytännössä varsin yleinen. 20 työntekijän raja on myös kansainvälisessä vertailussa korkea, kun verrataan esimerkiksi Saksaan, jossa irtisanomissuoja oli heikompi aluksi viiden ja nyttemmin alle kymmenen työntekijän yrityksissä.

Pelkästään se, että 20 työntekijän raja on valittu yhteistoimintaneuvotteluja koskevaan lainsäädäntöön, ei saa olla ratkaiseva peruste. Pikemminkin lähtökohta on, että 20 työntekijää työllistäviä yrityksiä pidetään lainsäädännön näkökulmasta riittävän suurina, että niillä on kykyä ja henkilöstöä perehtyä lain edellyttämiin työnantajavelvollisuuksiin ja myös toteuttaa lain vaatimuksia. Huomioon on yt-lainsäädännössä otettu se, että 20 työntekijän yrityksissä on usein henkilöstöasioihin perehtynyt työntekijä. Näin ollen mikäli 20 työntekijän yritys on yhdestä näkökulmasta suuri, ei 19 hengen yritys voi vastaavasti olla pieni.

JHL ry katsoo, että työttömyysturvalakia tulisi muuttaa, jos ehdotettu lakimuutos hyväksytään. Nykyisen työttömyysturvalain mukaan työntekijällä, joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos lakiehdotus hyväksytään, alenee irtisanomiskynnys pienissä yrityksissä ja näiden yritysten työntekijät voivat helpommin tulla irtisanotuksi ja näin ollen saada karenssin. Tämä asettaa pienten yritysten työntekijät kohtuuttomaan asemaan. Työttömyysturvalaissa tulisi huomioida pienten yritysten alempi irtisanomiskynnys samaan tapaan kuin esimerkiksi koeaikapurkujen suhteen on huomioitu. Pätevästä syystä erota työstä ei ole säädetty työttömyysturvalaissa tyhjentävästi. Jos työnantaja on purkanut työsopimuksen koeajalla ja työntekijä hakee työttömyysturvaa, TE-toimisto käytännössä yleensä pyytää työntekijältä tarkempaa selvitystä työsopimuksen päättymissyistä. Sen jälkeen TE-toimisto arvioi työvoimapoliittisessa lausunnossaan, onko työntekijälle määrättävä karenssia vai ei. Esityksessä pienten yritysten irtisanomiskynnys lähenee nimittäin tosiasiasa koeaikapurun kynnystä. On kohtuutonta ja epätasapuolista, että alennetun irtisanomiskynnyksen kohteina olevilla työntekijöillä on samanlainen karenssiuhka kuin niillä, joilla on lainsäädännössä korkeampi irtisanomiskynnys.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Vaikutusarviointien mukaan nettovaikutus työllisyyteen on epäselvä. Irtisanomiskynnyksen madaltaminen aiheuttaa työttömyyttä. Ei ole tutkimukseen perustuvaa tietoa siitä, että tavoiteltavia työllisyysvaikutuksia tosiasiasa saataisiin aikaiseksi esityksellä. Vaikutus työllisyyteen voi olla pikemminkin negatiivinen, sillä lainsäädäntöön syntyy keinotekoinen raja, jonka jälkeen työnantajan ei enää kannata palkata uusia työntekijöitä, sillä irtisanomissuoja vahvistuu.

Esityksessä kerrottu ”varovainen tuki” työllisyysvaikutukselle ei ole JHL ry:n näkemyksen mukaan riittävä peruste lähteä laskemaan irtisanomiskynnystä, joka on syntynyt useiden vuosikymmenien aikana oikeuskäytännössä muotoutuneista vakiintuneista periaatteista.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Lakiehdotuksen mukainen uudistus on JHL ry:n näkökulmasta tarpeeton. Oikeuskäytännössä on jo nykyään henkilöperusteisissa irtisanomisissa vakiintuneesti kiinnitetty huomiota yrityksen kokoon.

Päätämisperusteen olemassaolo arvioidaan aina kokonaisharkinnalla, jossa otetaan huomioon kaikki asiassa esiintyvät tosiasiat. Jo nyt otetaan kokonaisharkinnassa huomioon teon vaikutukset, yrityksen luonne ja työnantajan asema. Yrityksen koolla on nyt jo oikeuskäytännössä harkinnassa huomattava vaikutus. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että pienessä yrityksessä esim. luvattomien poissaolojen vaikutus on suurempi ja aiheuttaa herkemmin irtisanomiskynnyksen ylittymisen kuin suurissa yrityksissä (Koskinen ym.: Työoikeus 2018). Näin ollen tarvetta erikseen laskea lainsäädännöllä irtisanomissuojaa pienissä yrityksissä ei ole.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Lakiehdotuksessa ei ole laskettu irtisanomiskynnystä työkyvyn pitkäaikaisen ja olennaisen heikkenemisen vuoksi suoritettavissa irtisanomisissa. Siitä huolimatta lakiehdotuksessa on kaikilta työnantajilta, joiden palveluksessa on alle 20 työntekijää, poistettu velvollisuus selvittää ennen irtisanomista, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Ehdotuksen sanamuodon mukaan työnantajalla ei olisi muun työn tarjoamisvelvollisuutta tilanteissa, joissa työntekijä on irtisanottu työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavan rikkomisen tai laiminlyönnin vuoksi sekä tilanteissa, joissa työntekijä on irtisanottu työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaisen muuttumisen vuoksi.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus on oleellista juuri tilanteissa, joissa työntekijän työntekoaedellytykset ovat muuttuneet. Lisäksi korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä on viime vuosina irtisanomisperusteissa korostunut muun työn tarjoamisvelvollisuus, sillä työnantajalla on lojaliteettivelvollisuutensa perusteella velvollisuus pyrkiä siihen, että työntekijän työsuhte voi irtisanomisen sijaan jatkua.

JHL ry ei näe perusteita sille, miksi alle 20 työntekijää työllistäviltä työnantajilta tulisi työkyvyn heikkenemisen tilanteissa poistaa muun työn tarjoamisvelvollisuus. Oikeuskäytännössä on jo vakiintuneesti otettu huomioon se tosiasia, että pienillä työnantajilla on vähäisemmät mahdollisuudet tarjota muuta työtä, mutta tämä ei ole riittävä peruste poistaa kokonaan velvollisuutta selvittää muun työn mahdollisuutta etenkin kun otetaan vielä huomioon se, että 97% yrityksistä jää 20 hengen rajan alle. Muistiossa on perusteltu velvollisuuden poistoa työntekijän ja työnantajan välisellä luottamuksella, mutta työntekoaedellytysten muuttumisella ei ole vaikutusta työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen.

Käytännössä ehdotus voisi toteutuessaan olla jopa syrjivä. Työntekoaedellytysten muuttuminen liittyy yleensä aina työkyvyn heikkenemisen tilanteisiin. Lähtökohtana on, että ketään ei saa irtisanoa sellaisen vähäisen sairastelun perusteella, joka ei pysyvästi ja olennaisesti heikennä työkykyä. Ei ole perusteltua, että irtisanomiskynnys sairauden perusteella olisi tosiasiallisesti matalampi 19 hengen yrityksessä kuin 20 hengen yrityksessä, koska ensimmäisessä ei olisi velvollisuutta selvittää, olisiko työkykyään menettänyt sijoitettavissa johonkin muuhun tehtävään irtisanomisen vaihtoehtona. Tässä yhteydessä huomioon tulee ottaa myös yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä säädetty velvollisuus kohtuullisiin mukautuksiin, joka koskee myös kaiken suuruisia työnantajia tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on heikentynyt.

Myöskään muissa tilanteissa kuin työkyvyn heikkenemisen tilanteissa JHL ry ei kannata työn tarjoamisvelvollisuuden poistamista.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Monissa työehtosopimuksissa on sopimusmääräys, jossa on irtisanomisperusteiden osalta viittaus työsopimuslain irtisanomista koskeviin säännöksiin. Kun työsopimuslain mukaista koeaikaa hiljattain pidennettiin, jouduttiin oikeuskäytännössä tulkitsemaan sitä, mikä merkitys työehtosopimusten viittauksilla oli koeajan pituuteen. Aiheesta on annettu työtuomioistuimen tuomiot TT 2017:145 ja TT 2017:152, joiden mukaan työehtosopimuksen viittauksella oli tarkoitettu viitata työsopimuslain säännökseen sen sisältöisenä kuin säännös oli ollut työehtosopimusmääräyksestä sovittaessa, jolloin määräyksen sisältö ei muuttunut, kun työsopimuslain koeaikaa koskevaa säännöstä myöhemmin muutettiin.

Näin ollen lienee niin, että monella alalla, jolla on sovittu työehtosopimuksessa viittaus työsopimuslain irtisanomissäännöksiin, irtisanomiskynnys ei laske lainkaan. Esitetyllä työsopimuslain muutoksella olisi negatiivisia vaikutuksia erityisesti pienten ja usein järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa työskenteleviin työntekijöihin. Irtisanomissuojasta on määräyksiä pääosin miesvaltaisten alojen työehtosopimuksissa. Siten irtisanomissuojan heikennys kohdistuisi erityisesti naisvaltaisiin yksityisiin palvelualoihin, esimerkiksi sosiaalialaan.

Maa- ja metsätaloustuottajain keskusliitto MTK r.y.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

MTK pitää hallituksen esitystä oikeansuuntaisena. Pienet yritykset ovat työllistämisen ja työllistymisen näkökulmasta avainasemassa. Työntekijän palkkaaminen pieneen yritykseen on suuri päätös ja jokaisen työntekijän palkkaamisen on onnistuttava. Hallituksen esitys antaa yrityksille entistä paremmat työkalut työllistämiseen sekä yritystoiminnan kehittämiseen ja tuo työttömille tarjolle avoimia työpaikkoja. Esitys antaa mahdollisuudet vähentää työttömyyttä sekä lisätä talouskasvua.

Sähköalojen ammattiliitto ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Lakiesityksessä on todettu, että alennettaessa irtisanomiskynnystä, irtisanomisperusteen sisältö muotoutuu viime kädessä oikeuskäytännön perusteella. Lakiesityksessä ehdotetut muutokset tukevat tätä käsitystä. Irtisanomisperusteiden muotoilu on niin epäselvää, että voimaan tullessaan lakimuutokset poikisivat lukuisia oikeudenkäyntejä, joissa irtisanomisperusteen täyttymistä

arvioitaisiin. Lakiesityksessä on viitattu myös perustuslakiin. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Työntekijöiden oikeusturvan kannalta on kestäväntöntä säätää laki, joka luo laajan oikeudellisen epävarmuuden ja jonka tosiasiallinen merkitys selviäisi vasta vuosien oikeuskäytännön kautta.

On vielä huomioitava, että työoikeuden periaatteena on pidetty työntekijän suojelua työsuhteen heikompana osapuolena. Lakiesitys mahdollistaisi työntekijän irtisanomisen hatarilla, työnantajan subjektiivisiin näkemyksiin pohjautuvilla perusteilla. Työntekijän oikeusturvan kannalta olisi kestäväntöntä, että näillä subjektiivisilla perusteilla työntekijä voitaisiin irtisanoa ja hän menettäisi työnsä. Viitaten vielä perustuslakiin, työstä erottamiseen pitäisi perustua lakiin. Lain sisällön muodon hakeminen oikeuskäytännön kautta johtaisi tilanteisiin, joissa irtisanottuja työntekijöitä kohdeltaisiin jatkossa myös lain näkökulmasta eriarvoisesti. Oikeuskäytännön muotoutuessa irtisanomisperusteista tultaisiin antamaan vuosien mittaan mahdollisesti hyvinkin poikkeavia tuomioita. Tätä tapahtuu jo voimassa olevan työläinsäädännön kohdalla. Uutta oikeuskäytäntöä tulee. Hallituksen lakiesityksen ongelma on se, että se alistaa jo lakia säädettäessä suuren joukon työntekijöitä tietoisesti oikeudellisen epävarmuuden tilaan. Lakiesitys horjuttaisi merkittävästi nykyistä työoikeudessa noudatettava työntekijän suojelun periaatetta. Nykyinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö mahdollistavat yritysten koon ja erilaisten tilanteiden huomioinnin irtisanomisperusteita arvioitaessa. Lakiesitys on turha ja sitä ei tule hyväksyä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Lakiesityksen johdannossa on todettu, että lakiesityksen tavoitteena on alentaa työllistämisen kynnystä. Hallituksen kokonaistavoitteena on samaan aikaan ollut työllisyysasteen nostaminen. Lakiesityksen vaikutuksia arvioineiden asiantuntijoiden mukaan irtisanomiskynnyksen alentaminen pienissä yrityksissä ei edistä ainakaan jälkimmäistä tavoitetta. Vaikutus työllisyyteen on epäselvä, koska irtisanomiskynnyksen alentaminen lisää rekrytointien lisäksi irtisanomisia.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Lakiesityksessä on esitetty, että alle 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä, irtisanomisperusteena voisivat olla vähäisemmät rikkomukset kuin nykyisen työsopimuslain 7. luvun 2 §:ssä mainitut perusteet. Irtisanomisen mahdollistavina seikkoina on mainittu muun muassa vähäisempi työvelvoitteen laiminlyönti tai epäasiallinen käyttäytyminen, joka horjuttaa työnantajan ja työntekijän luottamussuhdetta tai vaikeuttaa työnantajan ja työyhteisön toimintaa.

Työntekijään liittyvissä irtisanomisperusteissa tulisi työntekijän oikeusturvan varmistamiseksi pyrkiä objektiivisuuteen. Työntekijästä johtuvissa syissä irtisanomisperusteen tarkasteleminen perustuu kokonaisarviointiin, joka tulisi tehdä objektiivisesti todettavien seikkojen perusteella. Esimerkiksi lakiesityksessä mainittu työntekijän ja työnantajan välinen luottamussuhde mahdollistaa tosiasiallisesti työntekijän irtisanomisen hyvinkin kevyesti. Työnantaja voi yksipuolisesti todeta, että luottamus on mennyt ja näytön arviointi on hyvin haastavaa. Myös työvelvoitteen laiminlyönti käsitteenä on laaja ja irtisanomisen mahdollistaminen jo vähäisemmästä rikkeestä on hyvin ongelmallinen. Irtisanomiskynnyksen alentaminen tulee aiheuttamaan pienissä yrityksissä lukuisia tilanteita, joissa näyttö työsuhteen päättämisestä perustuu oikeudenkäynnissä henkilötodisteluun ja osapuolten subjektiivisiin näkemyksiin.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Lakiesityksessä työnantaja vapautettaisiin kokonaan velvollisuudesta selvittää mahdollisuutta sijoittaa työntekijä muuhun työhön irtisanomisen välttämiseksi. Muutosta on perusteltu hyvin kevyesti ainoastaan yrityksen koolla. Perusteluissa on jälleen viitattu luottamussuhteeseen, jota on vaikea nähdä objektiivisesti mitattavana asiana irtisanomisperusteita arvioitaessa.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Työehtosopimuksessa saattaa olla työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä, jotka sitovat työnantajaa myös lakimuutoksen jälkeen. Lakimuutos asettaa myös työnantajat eriarvoiseen asemaan koon tai järjestäytymisen perusteella. Työehtosopimuksessa saattaa työsuhdeturvaa koskevissa määräyksissä olla viittaus työsopimuslain perusteisiin. Lakiesityksellä on työntekijän asemaa heikentäviä vaikutuksia myös työehtosopimusten työsuhdeturvaa koskeviin määräyksiin.

Ammattiliitto Pro ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Pro ei hyväksy esitystä ja vaatii esityksen takaisin vetämistä. Muutos olisi sekä juridisesti kestämaton että vaikutuksiltaan kaikilla mittareilla negatiivinen.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esitykseen sisältyvien, sekä teoreettiseen kirjallisuuteen että empiiriseen tutkimukseen perustuvien asiantuntijalausuntojen mukaan muutoksen nettovaikutus työllisyyteen on epäselvä.

Esitetty muutos myös vähentäisi työntekijöiden vaihtuvuutta ja vaikuttaisi negatiivisesti yritysten kasvuhaluuteen lähestyttäessä sitä rajaa, jolloin irtisanomissuoja tiukkenee. Muutoksen konkreettisena seurauksena voisi olla myös pienten yritysten rekrytointivaikeudet.

Asiantuntijoiden mukaan muutosten teoreettinen positiivinen vaikutus talouskasvuun olisi joka tapauksessa pieni.

Toteutuessaan säännös lisäisi eriarvoisuutta eri yritysten ja eri työntekijöiden välillä. Sattumanvaraista on, työllistyykö työntekijä 19 henkilön vai 25 hengen yritykseen. Esityksessä on arvioitu esityksen mukaisen pykälän täyttävän perustuslain, ILO:n sopimuksen 158 ja Euroopan sosiaalisen perustekirjan vaatimukset. Kansainvälisiä sopimuksia koskevat asiantuntijalausunnot ja perustelut kuitenkin loistavat poissaolollaan. Jos esitystä vietäisiin eteenpäin, tulisi esitystä myös näiltä osin vielä perusteellisesti uudelleenarvioida.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Suomessa henkilöperusteinen irtisanomissuoja on tällä hetkellä eurooppalaisittain keskitasoa, ja kollektiivisen irtisanomisen suoja vuorostaan Euroopan alhaisimpia. Kansainvälinen vertailu ei siten

millään tavoin perustele esitettyä muutosta. Saksa ja Itävalta, joissa irtisanomisperusteita ei sovelleta pienissä yrityksissä, eivät ole ratifioineet ILO:n yleissopimusta 158, jonka mukaan palvelussuhdetta ei saa päättää, ellei siihen ole pätevää perustetta, joka liittyy työntekijän taitoon tai käytökseen.

Käytännössä irtisanomis- ja purkukynnyksen sisällön muodostavat lain säännökset ja vakiintunut oikeuskäytäntö yhdessä. Irtisanomisperusteiden sisältöä on punnittu lukuisissa Korkeimman oikeuden ratkaisuissa ja sille on muodostunut vakiintunut sisältö. Esitetty muutos lisäisi huomattavasti oikeudellista epävarmuutta sekä työnantajien että työntekijöiden suuntaan. Irtisanomisriidat väistämättä lisääntyisivät, koska juuri pienemmissä yrityksissä on vaikeuksia arvioida työsuhteen päättämisen juridisia edellytyksiä.

Esityksen mukaan irtisanomisen perusteeksi alle 20 työntekijän yrityksissä riittäisi vähäisempikin työvelvoitteen laiminlyönti tai rikkominen tai epäasiallinen käyttäytyminen silloin, kun se horjuttaisi osapuolten välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaisi jotenkin työnantajan tai työyhteisön toimintaa. Kuten tällä hetkelläkin, tulkintaetuoikeus olisi yksin työnantajalla.

Henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen alentaminen sisältäisi merkittäviä ja osin ennakoimattomia riskejä. Käytännössä työsuhde voisi lopullisesti päättyä jopa sattumanvaraisiin (esimerkiksi väsymyksestä johtuviin) vahinkoihin tai henkilökemioihin. Työnantaja kantaa vain jälkikäteen korvausriskin, joka entisestään väistämättä pienentäisi irtisanomiskynnyksen alenemisen myötä. On merkillä pantavaa, että tärkeimmässä verrokkimaassamme Ruotsissa työsuhde jatkuu koko sen ajan, kunnes irtisanomisriita on lopullisesti ratkaistu (ns. jatkuvuusperiaate). Jos työsuhdeturvaa heikennettäisiin, tulisi myös työnantajan tulkintaetuoikeudesta työsuhteen päättämistilanteissa luopua.

Irtisanomisperusteiden sääntelyn ja kansainvälisten sopimusten taustalla on tarve suojata työntekijää. Esityksen perusteleminen työnantajan erilaisilla tarpeilla on siten outo lähtökohta. Esitys on myös erikoinen suhteessa osapuolten velvoitteisiin: Peruste irtisanomiselle voisi olla esimerkiksi työyhteisön työilmapiirin myrkyttyminen, jos ongelmia ei kyetä muutoin ratkaisemaan. Toisin sanoen, jos esimies tai johto ei kykene puuttumaan ajoissa ja oikealla tavalla tilanteisiin, siirtyisi vastuu yksittäiselle työntekijälle, jonka irtisanomisella asia ratkaistaisiin. Tämä olisi aivan uudenlaista työoikeudellista ajattelua.

Työsuhteen päättämisen kokonaisuus muodostuu monesta eri säännöksestä, ja jo nyt yrityksen koko on nyt huomioitu kollektiiviperusteisen irtisanomisen sääntelyssä. Lisäksi yrityksen koolle on jo nyt oikeuskäytännössä annettu merkitystä irtisanomisperusteen ja seuraamusten kokonaisarvioinnissa.

Vuoden 2017 alusta tehtiin työsopimuslakiin koeaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskevat heikennykset. Uutta 6 kuukauden koeaikaa perusteltiin nimenomaan sillä, että näin saadaan riittävä kuva työntekijän osaamisesta ja soveltuvuudesta tehtävään ja työyhteisöön. Uusien irtisanomisjärjestelmää koskevien muutosten tekeminen nyt, ennen kuin entisten vaikutuksista on mitään tietoa, on pidettävä tarkoitushakuisena työsuhdeturvan romuttamisena.

Yleisluontoiset huomiot

Maan hallitus esittää työsopimuslain 7:2:ää muutettavaksi niin, että alle 20 työntekijää työllistävässä yrityksissä, yhdistyksissä ja säätiöissä työntekijä voitaisiin varoituksen jälkeen irtisanoa nykyistä lievemmillä työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista tai epäasiallista käyttäytymistä koskevilla perusteilla, ilman velvoitetta selvittää muuhun työhön sijoittamista.

Akavan Erityisalojen jäsenistön työnantajarakenteen vuoksi irtisanomissuojakynnyksen alentaminen kohdistuu leimallisesti yksityissektorille. Myös seurakuntien joukossa on pieniä työnantajia.

Maan hallituksen tulee perua esityksen jatkovalmistelu ja jättää muutos toteuttamatta.

Perustelemme edellä todettua seuraavasti:

Muistion mukaan tämä ehdotus, jolla eriytetään individuaaliset irtisanomisperusteet yrityksen koon mukaan, poikkeaa voimassa olevasta työoikeudellisesta systematiikasta, jossa työläinsäädäntöä sovelletaan samoin edellytyksin kaiken kokoisissa yrityksissä (s. 2). Jo nykyisellään oikeuskäytäntö toteuttaa kokonaisarviota ja kohtuullisuutta myös pienten yritysten näkökulmasta. Esityksen toteuttaminen johtaisi kahteen erilaiseen irtisanomiskäsitteeseen ja –käytäntöön henkilökohtaisella perusteella. Muutokset vievät irtisanomissuojaa Suomessa aiempaa heikommalle tasolle mukaan luettuna OECD-vertailu. Esityksen toteuttaminen on vastoin maan hallituksen normien purkamistavoitetta. Lisäksi ennakoimme, että muutoksen toteuttaminen johtaa ajan myötä irtisanomissuojan heikentämiseen myös esitettyä suuremmissa yrityksissä, joita on vähemmistö. Esityksen toteuttamiselle ei ole oikeuspoliittisia perusteita.

Muistiossa viitattujen selvitysten mukaan irtisanomissuojaa koskevien muutosten vaikutus työllisyyteen on hyvin pieni (s. 7). Muutoksen vaikutus talouskasvuun saattaa olla pieni (s. 9). Muutos ei nostaisi työllisyysasetta merkittävässä määrin ja, samalla kun muutos voisi lisätä uusien työpaikkojen syntymistä, se voisi lisätä irtisanomisia (s. 10). Kaikki muistiossa viitattu näyttö kertoo hyvin pienistä työllisyyden nettovaikutuksista, joten tältä pohjalta arvioituna puuttuvat perusteet toteuttaa muutokset työllisyyden parantamiseksi.

Muutoksen piirissä on 97 % kaikista työnantajayrityksistä ja reilu kolmannes yrityskentän työntekijöistä. Lisätessään irtisanomisia, uudistus lisää samalla epävarmuutta työmarkkinoilla ja hämmentää työsopimuslain käytännön soveltamista. Se lisää työnantajien hallinnollista taakkaa ja työntekijöiden kokemaa epävarmuutta.

Työntekijän suojeluperiaatteen näkökulmasta uudistus on arveluttava. Epävarmuus koskee työnantajia ja yrityksissä työssä olevaa henkilöstöä sekä tietenkin ehdotuksen mukaisilla perusteilla irtisanottuja, joita koskevien tulkintalinjausten muotoutuminen oikeuskäytännössä vie vuosia. Kun työnantaja esitetyillä perusteilla irtisanoo työntekijän, asetetaan irtisanotulle lähes automaattisesti työttömyysturvaan 90 päivän karenssi, jolta työttömyyspäivärahaa ei makseta. Karenssista voi päästä eroon pääsääntöisesti vain riitauttamalla irtisanomisen. Irtisanotut työttömät työnhakijat joutuvat siis eriarvoiseen asemaan myös työttömyysturvan karenssin asettamisessa, eikä yhdenvertaisuus työnhakijoiden välillä enää toteutuisi. Myös tästä näkökulmasta katsottuna esitys kohtelee työntekijöitä ankarasti. Esityksen toteuttaminen johtaa työntekijän näkökulmasta toimeentulovaikeuksiin ja vaikeuttaa myös jatkotyöllistymistä, sillä työtodistuksessa olevalla työsuhteen päättymisen syyllä tai syyn merkitsemättä jättämisellä on merkitystä vastaiselle työllistymiselle.

Muistion sivuilla 7-8 on todettu tutkimustulosten pohjalta, että yritykset, jotka ovat juuri kynnyskokoa suurempia, hyödyntävät määräaikaista työsuhteita enemmän kuin juuri kynnysalapuolella olevat yritykset. Erityisesti alle 35-vuotiailla jäsenillämme määräaikaisten työsuhteiden käyttö on runsasta. Määräaikaisten työsuhteiden käyttö on yleistä myös tietyillä jäsenistöämme edustavilla aloilla, mm. museo-, kulttuuri- ja liikunta-aloilla. Viime vuonna julkistettiin tutkimus, jossa oli selvitetty jäsenten työttömyyttä ja työttömyyden läpikäyntiä vuosina 2011-2016. Jäsenten työttömyyttä kuvasivat määräaikaisten työsuhteiden määrä, mikä näytti olleen vastaajilla suhteellisen pysyvä ilmiö, ja työttömyyden toistuvuus. Vastanneista 54.9 % oli ilmoittanut syyksi työttömyyteen määräaikaisten työsuhteen päättymisen. Tämä oli yleisempää nuoremmissa ikäryhmissä. Mm. järjestösektorilla työttömäksi jääminen määräaikaista työsuhteesta oli huomattavasti yleisempää kuin yksityisellä sektorilla muuten. Koemme, että muistiossa esitetyn henkilökohtaisia irtisanomisperusteita koskevan muutoksen toteuttaminen lisää entisestään koettua epävarmuutta työmarkkinoilla. Kyseenalaistamme sivulla 10 olevan toteamuksen, jonka mukaan irtisanomiskynnyksen alentaminen voi vaikuttaa suotuisasti siihen, että työntekijöiden kanssa tehdään määräaikaisten työsuhteiden sijaan enemmän toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. On myös huomioitava, että maan hallitus on jo aiemmin muuttanut työsuhtelakia niin, että koeaika voi olla enintään kuusi kuukautta. Koeaika itsessään jo lisää epävarmuutta työsuhteen pysyvyydestä.

Muutos syventää yrityskoosta johtuvia eroja eri työpaikkojen välillä. Pienten yritysten voi olla vaikeaa saada jatkossa ammattilaisia töihin, elleivät ne sovi sivulla 5 todetuin tavoin 7:2.1:n ensimmäisessä ja toisessa virkkeessä todetun tasoisesta irtisanomissuojasta.

Työnantajan henkilöstömäärään kytkeytyvä irtisanomisperuste johtaa ratkaisuihin rajoittaa yrityskoon kasvua, esimerkiksi enenevään konsernirakenteen käyttöön.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Muutokset työmarkkinoilla ovat monimuotoisia ja pitkäkestoisia.

Akavan Erityisalojen jäsenkunta toimii yksityissektorilla pienissä työpaikoissa, joista puuttuvat työehtosopimukset, palkkaus on jäsenistön työn vaativuuteen ja koulutukseen nähden matala ja työsuhteen ehdot ovat heikompia verrattuna työehtosopimusten piirissä oleviin työpaikkoihin.

Muistiosta puuttuu arviointi muutosten vaikutuksista yritysten hallinnolliseen taakkaan huomioiden se, että tulkintalinjausten muotoutuminen oikeuskäytännössä vie vuosia. Ennakoimme, että kun nyt taloudellis-tuotannollisiin irtisanomisiin verhotaan laittomia henkilöperusteisia irtisanomisia, jatkossa tilanne muuttuu päinvastaiseksi.

Esityksessä on viitattu lojaliteetin heikkenemiseen, mikä lienee totta. Pienessä yrityksessä työntekijä on jo valmiiksi hyvin riippuvainen johdosta ja omistajasta sekä hyvässä että pahassa. Myös ammattimainen johto, esimiestyö ja hallinto puuttuvat usein, mikä on omiaan lisäämään muutosten aiheuttamaa epävarmuutta. Näillä työpaikoilla ei tarvitse soveltaa yritysten yhteistoimintalakia. Niissä ei useinkaan ole henkilöstöedustusta. Tämä kaikki vaikuttaa henkilöstöasioiden hoitoon etenkin, kun työntekijät ovat arkoja hoitamaan itseään koskevia henkilöstöasioita. Esitys on omiaan johtamaan työilmapiirin heikentymiseen ja pelolla johtamisen lisääntymiseen. Ne eivät edistä tuottavuutta ja työhyvinvointia. Tämä on vahingollista työnantajille. Työntekijänäkökulmasta on kysymys loppumattomiin pidennetystä koeajasta.

Esityksestä puuttuvat muutoksen sukupuolivaikutukset sekä ikä- ja ammattiryhmävaikutukset. Ylipäätään esityksestä puuttuu lähes kokonaan työntekijän näkökulma. Työntekijänäkökulmasta

tuottavuuden edellytyksiä on mielestämme arvioitu liian suppeasti. Muistiossa ei ole arvioitu muutoksen vaikutusta suomalaiseen työkuulttuuriin. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin edellytyksiä olisi tullut arvioida työelämä tutkimuksen pohjalta muistiossa käsiteltyä laajemmin ja erityisesti huomioiden koulutustason muutos ja asiantuntijatyön kasvu.

Kun työnantaja muistiossa esitetyillä perusteilla irtisanoo työntekijän, asetetaan irtisanotulle lähes automaattisesti työttömyysturvaan 90 päivän karenssi, jolta ajalta ei makseta päivärahaa. Karensista voi päästä eroon pääsääntöisesti vain riitauttamalla irtisanomisen. Muistiosta puuttuvat työttömyysturvaa koskevat vaikutusarviot.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Maan hallituksen tulee perua muistion ehdotus muuttaa työsopimuslain 7:2:ää niin, että alle 20 työntekijää työllistävässä yrityksissä, yhdistyksissä ja säätiöissä työntekijä voitaisiin varoituksen jälkeen irtisanoa nykyistä lievemmillä työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista tai epäasiallista käyttäytymistä koskevilla perusteilla. Perustelut on todettu edellä.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Muun työn tarjoamisvelvollisuus on säilytettävä nyky muodossaan, ja maan hallituksen tulee perua muistion ehdotus muuttaa työsopimuslain 7:2:ä.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

On ennakoitavissa, että mikäli maan hallitus toteuttaisi esitetyt muutokset, ne toteutettaisiin jatkossa myös työehtosopimuksissa. Irtisanomissuojan voi arvioida siten heikkenevän jatkossa kattavasti koko siinä yritys kentässä, johon muutos kohdistuu.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Esitys asettaa työntekijät epätasa-arvoiseen asemaan yrityksen työntekijämäärän perusteella ja antaa pienillä työpaikoilla työntekijöille aiheellisen pelon työpaikan menettämisestä vain sen perusteella, ettei ole työnantajan mielestä miellyttävä. Jo nykyisellään alle 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä ei tarvitse noudattaa yhteistoimintalakia työvoimaa vähentäessä. Työsuhdeturva on näin ollen jo muutenkin heikompi kuin isommissa yrityksissä. Lisäksi yritysjärjestelyillä olisi mahdollista aiempaa enemmän vaikuttaa siihen miten lakia noudatetaan.

Jo nykyisellään pienissä yrityksissä tapahtuviin työsuhderikkomuksiin on työntekijöillä iso kynnys puuttua ja esitys nostaisi kynnystä edelleen. Se heikentää työntekijöiden työsuhdeturvaa. Helsingin Autoalantyöntekijät vastustavat työntekijöiden työsuhdeturvan heikennyksiä. Kokemuksiemme mukaan usein myös työnantaja on konfliktin aiheuttaja työpaikalla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksen taloudelliset ja työllisyyttä parantavat vaikutukset ovat olemattomat, mutta työntekijöihin kohdistuvalla työsuhdeturvan heikkenemisellä on kauas kantoiset vaikutukset yksittäisten ihmisten omaan elämänhallintaan.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Työntekijöiden työsuhdeturvan jaottelut yrityksen työntekijämäärän perusteella on epätasa-arvoista.

Yritysten pieni koko voidaan jo nyt ottaa huomioon irtisanomisperusteen harkinnassa.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Työntarjoamisvelvollisuus tulee olla yhtäläinen riippumatta työntekijämäärästä.

On erittäin helppo toimenpide selvittää pienessä yrityksessä onko muuta mahdollista työtä tarjolla.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Työehtosopimuksella pitää olla mahdollisuus sopia irtisanomisen kynnystä tiukemmaksi ja parantaa työsuhdeturvaa.

Ammattiosastot, paikallisjärjestöt ja yksittäiset henkilöt

SAK:n tornioseudun paikallisjärjestö

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

SAK:n Tornion seudun paikallisjärjestö vaatii maan hallituksen luopumaan irtisanomissuojan heikennyksistä alle 20 hengen yrityksissä.

maan hallituksen esitys henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikentämistä pienissä yrityksissä on edennyt lausuntokierrokselle.

Tornion paikallisjärjestön miellestä esitys on huonosti valmisteltu, emmekä usko esityksen työllisyysvaikutuksiin. Kyseinen esitys asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan yrityksen koosta riippuen. Tornion paikkallisjärjestö vaatii että Maan hallitus vetää esityksen pois.

Perusteluina esitämme seuraavaa: Maan hallituksen esityksen mukaan irtisanomisperusteeksi riittäisi nykyistä vähäisempi, työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta horjuttava tai työnantajan tai työyhteisön toiminta vaikeuttava epäasiallinen käyttäytyminen. Pienissä yrityksissä työnantajalla on tälläkin hetkellä pääsääntöisesti mahdollisuus päättää irtisanomisista. Irtisanomista ei tule helpottaa yhtään, sillä se johtaa työnantajan yksipuoliseen mielivaltaan.

Ehdotuksia irtisanomissuojan heikentämiseksi tai muita työelämän heikennyksiä ei pidä viedä eduskuntaan käsiteltäväksi.

SAK kokkolanseudun paikallisjärjestö ry.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

SAK kokkolanseudun paikallisjärjestö ry. ei kannusta hallitusta työllisyystoimenpiteisiin, jotka eivät lisää työllisyyttä, tai joista on lähes mahdotonta etukäteen tai jälkikäteen tutkimalla löytää vaikutuksia. Tämän vuoksi SAK kokkolan seudun paikallisjärjestö ry. vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Koska lain valmistelussa ei ole toistaiseksi otettu huomioon palkansaajien näkökulmaa, on se lähtökohtaisesti epätasapainossa.

Jos irtisanomisperusteita aiotaan helpottaa, tulisi niitä toista kautta vaikeuttaa. TSL 12 luvun rangaistuskorvauksia tulisi moninkertaistaa jotta tasapaino säilyisi.

Lähtökohtaisesti henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita heikennettäessä tulisi TSL 12 luvun rangaistuskorvausten kymmenkertaistua.

Jotta laki olisi mitenkään tasapainossa, tulisi työnantajat velvoittaa lakisääteisesti ilman erillistä pyyntöä maksamaan kaikkien työntekijöiden ammatilliset järjestömaksut kaikilla aloilla ensimmäisestä työpäivästä viimeiseen työpäivään, jotta edunvalvonnan toteutuminen olisi mahdollista, sekä mahdolliset väärinkäytökset pystyttäisi minimoimaan ja asiallinen valvonta toteuttamaan.

Ei ole olemassa mittaria tai tutkittua tietoa, jolla voitaisi etukäteen tai jälkikäteen todeta, että tämä tulee lisäämään tai lisäsi työllisyyttä.

Esitys asettaa ihmiset erilaiseen asemaan: 1. asuinsijaintinsa perusteella, sillä suurimmat yritykset sijaitsevat todennäköisesti kaupungeissa 2. iän perusteella, sillä kauan samalla paikkakunnalla asunut on jo löytänyt sieltä todennäköisesti ko. kokoluokan yrityksen ja mitä iäkkäämpi henkilö on niin sitä vaikeampi on siirtyä parempien työehtojen perässä isoon työpaikkaan, nuorilla tämä mahdollisuus teoriassa on 3. yhteiskunnallinen eriarvoisuus suurien ja pienten yritysten ihmisten välillä vähentää yhteiskunnallisen demokratian tunnetta, kun todellisuudessa kyse voi olla tuurista tai perhesuhteista, minkälaiseen yritykseen sattuu pääsemään töihin 4. Tämä heikentää isojen yritysten kilpailuasetelmaa pieniin yrityksiin nähden ja kannustaa suuria yrityksiä pilkkomaan toimintojaan pienempiin kokonaisuuksiin, jotta heilläkin olisi mahdollisuus kilpailla huonommilla työehdoilla. Tämä loisi ylimääräistä yritysbyrokratiaa ja tehottomuutta, joka puolestaan heikentäisi Suomalaisten työpaikkojen kilpailukykyä muihin maihin nähden, joissa keskitytään innovoimaan uutta ja katsomaan eteenpäin suurissa kokonaisuuksissa 5. esitys todennäköisesti heikentää pienten yritysten työilmapiiriä, koska irtisanominen voi olla mitäänsanomattomien asioiden varassa. Tämä puolestaan johtaa työpahoinvointiin, jonka kustannukset Suomessa ovat jo nyt usean miljardin luokkaa 6. Ihmiset eivät koskaan ole syntyvänsä jälkeen täysin yhdenvertaisessa asemassa tässä yhteiskunnassa. Tähän vaikuttaa mm. perhe ja asuinpaikkakunta. Kaikille tulee tarjota yhteiskunnassa mahdollisimman yhdenvertaiset mahdollisuudet onnistua. Esitys on epätasapainossa yhteisten mahdollisuuksien toteutumisen kannalta, koska kolmasosa palkansaajista työskentelee alle 20 hengen yrityksissä. 7. Esityksessä ei oteta minkäänlaista kantaa siihen, minkälaista kuormaa lain säätämisestä aiheutuu oikeuslaitokselle, joka viimekädessä vetää viivan siihen miten ihmisiä saa kohdella. Eri alueiden

Emme hyväksy vastakkainasettelua lisäävää lainsäätämistä, jossa syyllistetään vuorotellen tulevat, entiset tai nykyiset palkansaajat. Olemme menettämässä yhteiskunnallisen luottamuksen ja sopimisen ilmapiirin Sipilän hallituksen toimien johdosta. Kolmikannasta onkin tullut kaksikanta, kun hallituksen esitykset myötäilevät työnantajajärjestöjen poliittisia tahtotiloja.

Tällä esityksellä yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja oikeuksien toteutuminen ei toteudu.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Vaikutusarvioinnin pohdinta kansainvälisiä sopimuksia koskien saa miettimään, että säädämmekö me tässä maassa todellakin niin huonosti ihmisiä koskevia lakeja, että joudumme näin tarkasti miettimään tulkintarajoja niiden ja kansallisen lainsäädännön välillä. Tämä on länsimaiselle sivistysvaltiolle häpeän paikka, sillä kansainväliset ihmisoikeuksia koskevat sopimukset ovat todellakin minimitaso sille, miten ihmisiä saa kohdella. Palkansaajien oikeuksista keskusteltaessa on kyse ihmisoikeuksista, ja näissä asioissa potentiaalinen maineen menetyksen soisi painavan vaakakupissa enemmän, kuin poliittisen ideologian toteuttamisen.

Vaikutusarvioinnissa ei tule esille mitään sellaista, joka kannustaisi muuttamaan lakia esitetyllä tavalla.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlaainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

SAK kokkolanseudun paikallisjärjestö ry. vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme auttaa jäsenosastojamme puolustamaan työssäkäyvien jäsentensä oikeuksia, sekä vaatia lakihankkeen perumista.

Tämän teemme sen vuoksi, koska jos tämä etenee laiksi saakka, ei siitä voida millään tehdä yksiselitteistä, vaan tulkintaa joudutaan hakemaan oikeusasteiden tulkintojen kautta. Näemme, että tämä tulisi lisäämään turhia oikeudenkäyntejä sekä kuormittamaan oikeuslaitosta, ja kaiken tämän yhteiskunnallinen vaikutus on tämän johdosta todennäköisen nollan sijasta negatiivisen puolella.

Kajaanin metallityöväen ammattiosasto

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaasekä eriarvoistamista alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys ei lisää työpaikkoja. Irtisanotusta tulee työtön, eikä tällainen työllisyyspolitiikka lisää työllisyyttä, sen sijaan pelko, ahdistuneisuus ja epävarmuus omasta riittämättömyydestä kasvaa, mikä laskee tuottavuutta ja kuormittaa työntekijöitä psyykkisesti sekä asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan työpaikasta riippuen.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä lisäisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintoja ja erimielisyyksien kasvua ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista.

Paikallisen sopimisen takeena on yrityksestä riippumatta luottamus. Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoiden mukaan muutos ei ole tarpeellinen.

Kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasavasta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Lakiesityksessä on esitetty, että alle 20 työntekijää työllistävässä yrityksessä, irtisanomisperusteena voisivat olla vähäisemmät rikkomukset kuin nykyisen työsopimuslain 7. luvun 2 §:ssä mainitut perusteet. Tämä asettaisi TAAS työntekijät eriarvoiseen asemaan yrityksestä riippuen. Ei voi olla niin, että kun koeaikaa on pidennetty ja takaisin kutsumisaikaa lyhennetty niin tämä ei riittäisi, vaan halutaan jo irtisanoa työntekijä pörstäkertoimen mukaan tai jos ei jokin henkilökohtainen ominaisuus miellytä työnantajaa.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Työntarjoamisvelvollisuus ei voi olla riippuvainen työntekijöiden määrästä, kuten tässä lakiesityksessä olisi. Tämä on taas eriarvoistamista

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlaainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

[Iisalmen metallityöväen ao.148](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosastona näemme tämän lakialoitteen työntekijöihin kohdistuvana loukkauksena.

Tämmöisenään laki toisi meille väistämättä eriarvoiset työmarkkinat, luottoarvioinnit ja ties mitä muuta.

[Metallityöväen ammattiosasto Tampere-Härmälä ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Metallityöväen ammattiosasto Tampere-Härmälä ry vastustaa hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippumatta.

Irtisanomistilanteessa syntyisi isoja ristiriitoja tulkinnoista ja toisi työmarkkinoille epävakautta.

Yhdenvertaisuus ei toteudu ja heikentää yksittäisen työntekijän oikeusturvaa.

Koskee jälleen suuremmassa osin pienituloisia.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Nykyisellä laki esityksellä ei työllisyyttä paranneta.

Ammattiosaston kokemusten kautta irtisanomiset ja lomautukset vaatisivat pienissä yrityksissä paremminkin lakiin tiukennuksia.

Koska työntekijän oikeusturva ei aina toteudu varsinkin pienemmillä paikkakunnilla.

Kanneoikeus toisi yksittäiselle työntekijälle parannuksen oikeusturvaan.

[Haapaveden metallityöntekijäin ammattiosasto ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Haapaveden metallityöväen ammattiosasto ry

Haapaveden metallityöntekijäin ammattiosasto ry. vastustaa hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä. Emme hyväksy vastakkainasettelua lisäävää lainsäädäntöä.

Ei työntekijöitä voi asettaa eriarvoiseen asemaan yrityksen koon mukaan mahdollisessa irtisanomistilanteessa.

Lakialoite alle 20 työntekijän yritysten irtisanomissuojan heikennyksistä on vedettävä pois.

[Tornion metallityöväen ammattiosasto 81](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Tornion metallityöväen ammattiosasto 81 vaatii Maan hallitusta luopumaan irtisanomissuojan heikennyksistä alle 20 hengen yrityksissä.

Maan hallituksen esitys henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikentämisestä pienissä yrityksissä on edennyt lausuntokierrokselle. Tornion metallityöväen ammattiosasto 81:n mielestä esitys on huonosti valmisteltu eikä näe uskottavana esityksen työllisyysvaikutusta. Kyseinen esitys asettaa työntekijät kohtuuttomaan asemaan ja pahimmillaan työnantajan mielivallan armoille. Tornion metallityöväen ammattiosasto 81 esittää että Maan hallitus vetää esityksen pois. Perusteluina esitämme seuraavaa: Maan hallituksen esityksen mukaan irtisanomisperusteeksi riittäisi nykyistä vähäisempi, työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta horjuttava tai työnantajan tai työyhteisön toimintaa vaikeuttava epäasiallinen käyttäytyminen. Pienissä yrityksissä työnantajalla on pääsääntöisesti omat työehtosopimukset. Se määrää palkat, työajan, työtahdin ja kuuluuko liittoon vai ei, puhumattakaan työsopimuksista mitä ovat työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sopineet. Irtisanomissuojan heikennys heikentää myös irtisanottavien työntekijöiden toimeentuloturvaa, ellei hän ole todistetusti riitauttanut irtisanomista. Ehdotuksia irtisanomissuojan heikentämiseksi tai muita työelämän heikennyksiä ei pidä viedä eduskuntaan käsiteltäväksi.

[Haukiputaan metalli- ja elektroniikka-alan työpaikkaosasto ry.](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Haukiputaan metalli- ja elektroniikka-alan työpaikkaosasto ry. vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä

työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaaajista.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaaajia syylistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta. Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksiin.

Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasa-arvosta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlaainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

[Someron metallityöväen ammattiosasto ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

[Joensuun Metallityöväen ammattiosasto ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Teollisuusliitto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

- Esitys on työllisyydenhoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla ja asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.
- Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitatilanteiden ja tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista. Kuitenkin edellytys paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus.
- Juha Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on koko kautensa ajan ollut vastakkainasettelua lietsova, palkansaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan ajavat kohti konflikteja.
- Esitys on perustuslaissa turvatus yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien kuten käyttäytymisen vaikutus irtisanomiseen. Tämä johtaa suoraan kysymykseen yksilön oikeusturvan ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutumisesta sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla jatkossa.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta tilaamat tiedot eivät erityisesti perustele muutoksen tarpeellisuutta. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat mahdollisuuteen ”varovaisista” positiivista tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksista, ja monissa kohdin selvitykset painottavat irtisanomissuojan eri suuntiin vaikuttavia tekijöitä jolloin kokonaisvaikutuksesta työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään.

- Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen alle 20 henkilön yrityksissä tulee johtamaan kasvukynnykseen, kun yrittäjä haluaa pysytellä sellaisen sääntelyn piirissä joka mahdollistaa hänelle itselleen laajemmat ja mielivaltaisemmat irtisanomismahdollisuudet.
- Vaikutusarviot työntekijöiden aseman suhteen ovat lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi ehdotettujen muutosten työelämävaikutuksissa arviot työntekijöiden hyvinvointiin, tasa-arvon kokemuksiin ja pidemmän aikavälin luottamuksen ja varmuuden tuntemuksiin on sivuutettu kokonaan

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Suomessa samoin kuin muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlaainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöillä on ollut tyypillisesti mahdollisuus vaikuttaa esityksiin siten, että ne toteutuessaan edustavat laajaa yhteisymmärrystä ja tulevat näin osaksi työpaikkojen arkea hyväksyttävämmiin ja vaivattomammin kuin hallituksen yksipuolisten esitysten ollessa kyseessä.

- Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta tällaista valmistelukulttuuria jatketaan, ja hallitus luopuu esittämästään irtisanomissuojan heikennyksestä

Toijalan Metallityöväen ammattiosasto ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Lakiesitys työntekijän irtisanomissuojan heikentämisestä alle 20 hengen yrityksissä on peruttava!

36 prosenttia yrityskentän työntekijöistä työskentelee alle 20 työntekijää työllistävässä yrityksissä, eli kyseessä on todella merkittävä osa työväestöstä. Jos nykyinen trendi jatkuu, niin pienten työpaikkojen osuus tulee vain lisääntymään, koska yrityskenttä on pirstaloitunut koko ajan pienempiin osiin.

Lakiesityksen läpimeno toisi työntekijöiden työsuhteisiin lisää epävarmuutta, joka on muutenkin jo lisääntynyt merkittävästi. Irtisanominen on jo nykyäänkin mahdollista epäasiallisen käytöksen takia. Hyvin yleinen syy irtisanomisiin on tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Tällä perusteella työnantajat ovat jo pitkään irtisanoneet heille epämieluisia työntekijöitä.

Miksi tätä pitäisi vielä helpottaa? Perusteluina on sanottu, että pienet yritykset palkkaisivat helpommin työntekijöitä. Koeajan pituutta on jo nostettu neljästä kuuteen kuukauteen. Siinä ajassa pitäisi tunnistaa minkälainen työntekijä on kyseessä ja onko työnantajan ja työntekijän välille muodostumassa hyvä ja pitkä työsuhte. Yhtenä asiana on perusteltu, että työnantajat pääsisivät eroon työilmapiiriä myrkyttävästä työntekijästä. Kuinka voi varmistua, ettei tämän varjolla irtisanottaisi työntekijää, joka on järjestäytynyt ammattiliittoon tai uskaltaa sanoa vastaan työnantajalle, joka ei esimerkiksi toiminnassaan noudata lakia tai työehtosopimusta. Seurauksena voisi olla, että täysin ammattitaitoinen työntekijä irtisanotaan ja hänelle koituisi tästä vakavat taloudelliset ja sosiaaliset seuraamukset. Henkilöperusteisen irtisanomisen johdosta työntekijä saa 90 päivän karenssin ja työllistyminen uuteen työpaikkaan varmasti vaikeutuu.

Erikokoisten työpaikkojen työntekijöitä ei saa asettaa eriarvoisempaan tilanteeseen, kuin nyt jo on. Tälläkin hetkellä isoissa yrityksissä on monesti paremmat työsuhte-edut ja luottamus työntekijöiden ja työnantajien välillä on parempi kuin pienissä yrityksissä. Luottamusmiesorganisaatiokin on yleisemmin paremmin kunnossa isommissa yrityksissä. Tämä takaa, että työntekijöitä kuunnellaan, heidän kanssa neuvotellaan ja yrityksen toiminnasta ja tulevaisuudesta tiedotetaan työntekijöille.

Halutaanko tällä lakiesityksellä siis hiljentää pienten yritysten työntekijät, jotta työnantajat saavat aseman toteuttaa diktatuurimaista johtamistyyliä? Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistyö, yhteiset näkemykset, yhteiset pelisäännöt ja molemminpuolinen kunnioitus takaavat yritykselle hyvän ja tuottavan tulevaisuuden. Pelon ja epävarmuuden lisääminen työntekijöille kasvattaa stressiä ja työhyvinvoinnin merkittävää alenemaa, jotka johtavat sairauslomien kasvuun ja tuottavuuden laskuun. Tuskin hallitus sellaista tulevaisuutta työelämältä haluaa!

Toijalan Metallityöväen ammattiosasto ry nro 169

Hallituksen puolesta

Puheenjohtaja Antti Maijala

[kokolan metallurgisentehtaantyöväen ammattiosasto ry.](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta. Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksiin.

Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasavaroista sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Hyvinkään metallityöväen ammattiosasto ry esittää pyydettyinä lausuntonaan kunnioitettavasti seuraavaa: Työ- ja elinkeinoministeriö on valmistellut lakiesityksen, joka koskee työntekijästä johtuvia irtisanomisperusteita työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää. Työ- ja elinkeinoministeriön tekemä selvitys on puutteellinen: se ei ota huomioon vertailumaiden kokonaisarviota irtisanomissuojan tilasta. Tutkimuksesta ei käy ilmi, miten esimerkiksi muissa maissa kompensoidaan irtisanomissuojaa sosiaaliturvalla tai muilla toimenpiteillä. Lisäksi useat tutkijat ovat esittäneet, että kyseisellä lakimuutoksella ei ole suuria vaikutuksia työllisyyteen. Näin ollen Hyvinkään metallityöväen ammattiosasto ry esittää lakiesityksen hylkäämistä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Perustelut

Hyvinkään metallityöväen ammattiosaston mielestä ei ole perusteltua lähteä tekemään irtisanomissuojan heikentämistä alle 20 työntekijän työllistävissä yrityksissä pelkästään OECD:een tekemän tutkimuksen mukaan, koska tutkimuksesta ei käy ilmi irtisanottujen työntekijöiden kokonaisvaltainen yhteiskunnallinen asema. Se, että jossain maissa on helppo irtisanoa työntekijöitä, ei kerro vielä siitä, että näissä maissa olisi tämän takia yrityksillä parempi kilpailukyky. Jos haluamme lähteä selvittämään asiaa kunnolla tarvitsemme kunnollisen tutkimuksen siitä, mikä on valtion, yksittäisen työntekijän ja yrityksen suhde valtioon. Tämän jälkeen voimme lähteä katsomaan ja vertailemaan eri käytäntöjä, mikä toimii missäkin maassa parhaiten, ja sitä kautta kehittää meidän omia palveluitamme ja työmarkkinoitamme.

Hallitus pidensi työntekijöiden koeaikaa jo kahdella kuukaudella vuoden 2017 alusta. Emme ole saaneet arviota siitä miten kyseinen muutos on vaikuttanut yritysten haluihin palkata uusia työntekijöitä.

Useiden asiantuntijalausuntojen mukaan on epäselvää, mitkä olisivat todelliset vaikutukset lakimuutoksilla työmarkkinoihin. Tutkimusjohtaja KTT Antti Kauhanen toteaa, että ”teoreettisesti irtisanomissuojan heikentäminen lisää sekä rekrytointeja että irtisanomia. Käytännössä tämä merkitsee, sitä että työttömien työllistymistodennäköisyys paranee, mutta toisaalta työllisten todennäköisyys siirtyä työttömäksi kasvaa.”

Kukaan ei voi varmasti sanoa, että tämä lakimuutos vaikuttaa positiivisesti työllisyyteen.

Yhteenveto

Hyvinkään metallityöväen ammattiosasto ry katsoo, että Suomen hallitus yrittää nyt hakea rusinoita pullasta ja johdatella valitsemallaan mieleisellä tutkimuksella huomioita niihin ideologisiin asioihin mitä se haluaa muuttaa, ilman minkäänlaista selvää näkemystä siitä, että miten tämä muutos oikeasti vaikuttaa Suomen työmarkkinoihin.

Hyvinkään metallityöväen ammattiosasto ry näkemyksen mukaan lakimuutos lisää epävarmuutta työmarkkinoilla, mikä ilmenee työntekijöiden vähenevänä sitoutumisena työnantajaan ja sen myötä

työntekijät vaihtavat helpommin työnantajaa kuin ennen. Tämä luo tarpeen myös muille yhteiskunnallisille muutoksille, sillä tämän hetkinen yhteiskunta on rakennettu sen varaan, että ihmisillä on vakinaiset tulot, se ilmenee lainan saamisena pankista eli jos sinulla on vakituinen työ voit hankkia itsellesi omistusasunnon ja auton lainarahalla, mutta jos sinulla ei ole säännöllisiä tuloja niin et voi tehdä sitä. Jos näille asioille ei tehdä mitään se johtaa suomalaisen keskiluokan varallisuuden pienemiseen.

Hyvinkään metallityöväen ammattiosasto arvio lakimuutoksen pitkän aikavälin vaikutuksiksi vakituisen työsopimusten määrän laskua, joka taas nostaa määräaikaisten työsuhteisen määrää. Näin on aina käynyt, kun markkinoita on vapautettu: ensiksi saadaan nopeaa kasvua, mutta pitkän aikavälin vaikutukset ovat olleet kuitenkin negatiivisia. Lisäksi tämä lakimuutos mahdollistaa epärehellisten työntekijien vielä epärehellisemmän kohtelun mitä aikaisemmin, kun taas tämä vaikeuttaa niiden työnantajien asemaa, jotka haluavat hoitaa asiat kunnolla.

Miksi pitää luoda yksi uusi rajapyykki yritysten pienyritysten kasvulle? Mielestämme on väärin, että yritysten kasvusta sakotetaan ja haluamme, että ei lisätä tätä lakiuudistusta lisäämään uutta rajapyykkiä yritysten kasvulle.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Esityksen tavoitteet ja ehdotetut muutokset ovat mielestämme liian löyhät: niistä ei käy selvästi ilmi mitä tarkoittaa ” Kun työnantajan palveluksessa on alle 20 työntekijää, irtisanomisperusteena pidettäisiin myös momentin 1 virkkeessä säädettyä vähäisempää työvelvoitteen laiminlyöntiä tai rikkomista taikka epäasiallista käyttäytymistä silloin, kun se horjuttaisi työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaisi työnantajan tai työyhteisön toimintaa”. (muistio työntekijästä johtuvan irtisanomisen perusteet.)

Muistiosta ei käy ilmi mitä nämä teot käytännössä tarkoittavat. Toisin sanoen perusteet ovat todella veteen piirrettyjä viivoja.

Lakimuutos lisää työntekijän mahdollisuuksia irtisanoa työntekijä, jos tämä ei satu miellyttämään työnantajaa tarpeeksi hyvin tiettynä ajanjaksona. Samalla se helpottaa työntekijän uhkailua potkuilla. Mielestämme pitäisi tutkia miten työsuhteasioiden vapauttaminen on vaikuttanut työntekijöiden mielenterveyteen.

Hyvinkään metallityöväen ammattiosasto ehdottaa, että valtio tukee pieniä yrityksiä laadukkaalla johtamiskoulutuksella, jolla voidaan ehkäistä konfliktitilanteiden synty työpaikoilla. Koulutuksen voisi järjestää TE-toimistot tai tulevaisuudessa mahdollisesti maakunnat voisivat toimia kouluttajina.

Meidän pitäisi tukea pienyrittäjiä laadukkaalla konfliktienratkaisu- ja johtamiskoulutuksella

[Mikkelin metallityöväen ry](#) [ao61](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Mikkelin metallityöväen ammattiosasto ry 61 esittää pyydettyinä lausuntonaan kunnioitettavasti seuraavaa:

Työ- ja elinkeinoministeriö on valmistellut lakiesityksen, joka koskee työntekijästä johtuvia irtisanomisperusteita työnantajan työllistäessä alle-20 työntekijää. Työ- ja elinkeinoministeriön tekemä selvitys on puutteellinen se ei ota huomioon vertailu maiden kokonaisarviota irtisanomissuojantilasta, tutkimuksesta ei käy ilmi, miten esimerkiksi muissa maissa kompensoidaan irtisanomissuojaa sosiaaliturvalla tai muilla toimenpiteillä. Lisäksi useat tutkijat ovat esittäneet, että kyseisellä lakimuutoksella ei ole suuria vaikutuksia työllisyyteen. Näin ollen Mikkelin metallityöväen ammattiosasto ry 61 esittää laki esityksen hylkäämistä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Lainsäädäntö muissa maissa.

-OECD:een selvityksistä ei käy ilmi, miten maissa on muuten järjestetty sosiaaliturva.

-Muut asiat mitä on helpotettu.”

-Epävakaat työmarkkinat

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Esityksen tavoitteet ja ehdotetut muutokset

-Työnantaja voi jo nyt halutessaan päästä työntekijästä eroon, niin halutessaan.

-Perusteet on häilyviä

-Lisää epävakautta.

-Helpottaa toimitusjohtajan mielivaltaa

-Helpottaa pelolla johtamista.

-Onko tutkittu vaikutukset työntekijöiden mielenterveyteen?

-Halutaanko lisätä yksi kynnys yritysten kasvulle?

-Pitäisikö pienyrityksiä tukea johtajuuskoulutuksella?

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Siltä osin kuin työehtosopimuksissa on sovittu yksilöperusteisia irtisanomisia koskevia määräyksiä, tällaisten työehtosopimusmääräysten voimassa ollessa niillä on käytännössä vaikutusta nyt ehdotetun lain soveltamiseen.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Harjavan Metallityöväen ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisa-nomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta. Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Par-haimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksiin.

Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasa-arvosta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työläinsäädännön muu-toksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti

mahdollisuus vaikuttaa lakiesi-tyksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Harjavallan Metallityöväen ammattiosasto vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

Helsingin Metallityöväen ammattiosasto ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

HELSINGIN METALLITYÖVÄEN AMMATTIOSASTON LAUSUNTO.

Lausunto annetaan seuraavasta hallituksen esityksestä: Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää.

Ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävässä yrityksissä.

Perustelumme:

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen.

Irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat. Tämä saattaa johtaa lisäksi yritysten pilkkomiseen alle 20 hengen yrityksiksi.

Lakiehdotuksen toteutuminen mahdollistaisi pienyrityksille valtavan kilpailuedun suhteessa vähääkään suurempiin. Täten ne pystyisivät kilpailemaan matalimmilla palkoilla ja työehdoilla. On todennäköistä, että tämän seurauksena myös suuremmilla työpaikoilla alkaisi työvoiman alennusmyynti ja epäterve alihankinta lisääntyisi entisestään.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasa-arvosta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Irtisanomisperusteena epäasiallisen käyttäytymisen, luottamussuhteen horjumisen tai työnantajan toiminnan vaikeuttamisen määritteli yksin työnantaja. Siihen viittaa peruste, jossa jatkamista ei voitaisi pitää työnantajan kannalta kohtuullisena,

Tämä tarkoittaa irtisanomista pörstäkertoimen tai vaikka ay-aktiivisuuden perusteella. Lain taustamuistiossakin esitystä verrataan koeajan lähes perusteettomaan irtisanomismahdollisuuteen. . työehtosopimuksen rikkomus on aina asianomistajariike, joka vaatii työntekijän itsensä toimenpiteitä. Jos pienyritysten irtisanomissuojaa heikennetään, työntekijän kynnys vaatia itselleen sopimusturvaa heikkenee tuntuvasti

Yrityksiä perustetaan tuottamaan voittoa omistajilleen ei työpaikkojen luomiseksi, Tämä ohjaa yrityksiä kovaan henkilöstöpolitiikkaan, jossa ei armoa tunneta.

Lakiesitys käytännössä kumoaisi pitkälti yleissitovuuden pitäessään huolen, etteivät työntekijät uskalla ajaa etujansa tai ryhtyä luottamusmieheksi tai työsuojeluvastaavaksi. Lakiesitys yhdistettynä työnantajan direktio-oikeuteen veisi työpaikkojen tilannetta huonoon suuntaa, lähemmäksi kehitysmaiden tilannetta tai saksan ulkomaisen työvoiman kohtelun kaltaiseen hyväksikäyttöön.

Henkilöperusteinen irtisanomisturva on Suomessa eurooppalaista keskitasoa. Emme näe työsuhdeturvaa kilpailukykyongelmana, kun katsotaan miten Suomi pärjää vertailtaessa kilpailijamaihinsa.

Ammattiosastomme vaatii, että irtisanomissuojan muutosten osalta hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

Helsingin Metallityöväen ammattiosasto Ry nro:5

[Linnavuoren metallityöväen ammattiosasto ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Lakiesitys koskee kolmannesta palkansaajista ja suurena uhkana on, että tästä kolmanneksesta kehkeytyy työllisyysrintaman villi länsi, jossa osaavia ja toimintaa kehittäviä ihmisiä potkitaan pois työpaikoilta ja jäljelle jäävien työt lisääntyvät, josta seuraa työuupumusta, eli suomeksi lisää sairaslomia. Onko tähän varaa? Linaan vielä asiantuntijalausuntoanne (Antti Kauhanen) ”Nettovaikutus työllisyyteen on teoreettisesti epäselvä”.

Hätiköidysti toimeenpantu aktiivimalli on jo aiheuttanut TE-toimistojen ruuhkautumisen. Työttömille jaetaan joka toimistolla eri neuvoja, päätökset ovat pimeitä, lähes mielivaltaisia. Tukipäätöksien saapumisessa kestää niin paljon aikaa, että ihmiset joutuvat sossun luukulle. Haluaako hallitus todella taas tehdä huolittelemattoman esityksen, joka puolestaan kuormittaa lisää Kelaa ja TE-toimistoja, sekä todennäköisimmin oikeuslaitoksia?

Poimintoja mielenterveys.fi –sivustolta:

- Työelämän muutokset asettavat erityisesti vaatimuksia työikäisten mielenterveydelle

- Mikäli mielenterveyssyistä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen vähentyisi 10-15 prosenttia, BKT vahvistuisi 0,3-0,5 prosentilla
- Joka neljäs sairauslomapäivä johtuu mielenterveyden ongelmista
- Puolet työkyvyttömyyseläkkeistä on mielenterveysperusteisia
- Itsemurhien määrä on vuonna 2016 kääntynyt nousuun

Epävakaa työmarkkinat, irtisanotuksi tuleminen pelko, työttömyys, epätoivo siitä ettei työllistyäkään aiheuttavat stressiä, ahdistusta syrjäytymistä ja masennusta. ”Työllä sinun on leipäsi ansaitseman.” Työttömiä ja palkansaajia kurmuutetaan kuin pahimpiakin rikollisia ja tämä kyykytys saa luvan loppua!

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Pinjaisten metallityöväen ammattiosasto ry vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta. Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksiin.

Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

2017 vuoden alusta koeaikaa pidennettiin, jonka aikana jokaisen työnantajan pitäisi jo kyetä toteamaan työntekijän soveltuvuus työhönsä.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlaainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Lakialoite alle 20 työntekijän yritysten irtisanomissuojan heikennyksistä on vedettävä pois. Useilla teollisuuden aloilla on työvoimapula ja vireillä olevat heikennykset muodostavat halpatyömarkkinat

maahamme ja antavat kasvualustan harmaalle taloudelle. Nuorten asema työmarkkinoilla heikkenee entisestään, lisäten nuorten pahoinvointia ja syrjäytymistä. Lisäksi esimerkiksi Metallialojen toisen asteen koulutuksen vetovoima heikkenee entisestään. Mikäli lakialoite toteutuu, irtisanotut työntekijät tuskin palaavat yrityksiin, joista heidät on irtisanottu. Kysymys kuuluu; tuleeeko laadusta tunnetusta maastamme halpatyövoimaa käyttävä maa, jossa riistetään työntekijöitä?

Tempputyöllistämisen ja työttömien nöyryyttämisen sijaan pitäisi panokset suunnata koulutukseen ja löytää keinot, joilla saataisiin yritykset kehittämään ja investoimaan sekä parantamaan työhyvinvointia ja työntekijöiden jaksamista, näin myös teollisten työpaikkojen ja myös toisen asteen koulutuksen vetovoimaisuus paranee ja tätä kautta yrityksiin saadaan osaavaa työvoimaa.

Otanmäen Metalli- ja Kaivostyöväen Ammattiosasto 256 tuomitsee vireillä olevan lakiesityksen ja vetoaa maamme hallitukseen: vetäkää lakiesitys pois.

[Helsingin Jalometallityöväen ammattiosasto ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävässä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta. Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä

sanoa juuri mitään. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksiin.

Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasa-arvosta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Muita huomiota

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

[Rautaruukin työntekijäin ammattiosasto 200 ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävässä yrityksissä. Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen. Myös paikallisen sopimisen perustana pitäisi olla luottamus.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Lain vaikutuksista työllisyyteen ei ole mitään näyttöä vaan päinvastoin se näyttäisi rajoittavan yritysten kasvua. Työntekijöiden tasa-arvo ja hyvinvointi on unohdettu.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti sekä sellainen työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muutos, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Työnantajan on myös pyrittävä sijoittamaan irtisanomisuhan alainen työntekijä toisiin tehtäviin, mikäli se on järkevästi mahdollista

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työläinsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

[Tarja Kaunismäki](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Meillä on jo vuokrafirmit mistä yrittäjän on helppo saada työvoimaa eikä eroon pääseminen ole vaikeaa yksi soitto riittää. Tässä muutoksessa jää hyvin valjuksi työntekijän oikeudet. Työntekijä menettää turvan. Palataan aikaan milloin aamulla kysytään kuka meistä tänään saa tulla töihin. Olemme varmasti kaikki huomannet ettei 50v ja siitä ylöspäin ikäluokat työllisty ja nyt tämä uusi versio antaisi mahdollisuuden potkia ikääntyneet pois lainnoilla kun samaan aikaan nostetaan eläkeikää.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Sama kuin edellinen.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Turun Teollisuustyöntekijät ry. vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, se lisää ristiriitoja ja vaarantaa työrauhan työpaikoilla. Esitys lisää myös epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään täysin eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen. Ammattiosastomme myös ihmettelee, miksi jo alennettu koeajan pituus ei riitä Sipilälle, luulisi jo tämän helpottavan yrityksiä, varsinkin alle 20 henkilön, arvioimaan työntekijän osaamista ja yrityksen tilauskannan kehitystä.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla. Työnantajien mielivaltaiset puhdistus operaatiot pelkän "pärstä" kertoimien mukaan, tulisivat yleistymään ja se ei tulisi edistämään työrauhaa työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta. Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksiin.

Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasavaroista sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlaainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, ammattiosasto Ykkönen tulee voimakkaasti puolustamaan jäsentensä ja työssäkäyvien oikeuksia, sekä tulee vaatimaan lakihankkeen perumista.

[Turun Teollisuustyöväen ammattiosasto ry 49](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Turun Teollisuustyöväen ammattiosasto ry 49 vastustaa jyrkästi tätä esitystä, joka heikentää huomattavasti irtisanomissuojaa pienissä yrityksissä.

Tälläkin hetkellä Suomessa on hyvin helppo irtisanoa työntekijä, ei siihen enempää helpotuksia ole tarvetta laatia. Koeaika pidennettiin kuuteen kuukauteen, joka on varmasti riittävä aika selvittämään työntekijän sopivuus kyseiseen työhön. Tämä myös selkeästi asettaa työntekijät räikeästi eriarvoiseen asemaan verrattuna yli 20 henkilöä työllistäviin yrityksiin.

Suomen hallitus on jo liiaksikin sekaantunut työmarkkinoiden asioihin, jotka eivät edes suoranaisesti kuulu sen päätäntävaltaan. Esimerkiksi työttömyysturvan mielivaltaiset leikkaukset osoittivat hallituksen taidottomuuden käsitellä mitään työmarkkinoihin liittyviä päätöksiä.

Turun Teollisuustyöväen ammattiosasto ry 49 vaatii tätä lakiesitystä yksiselitteisesti vedettäväksi pois käsittelystä.

Turussa 14.8.2018

Turun Teollisuustyöväen ammattiosasto ry 49:n hallituksen puolesta:

Antero Palomäki, puheenjohtaja

Susanna Merinen, sihteeri

[Teollisuusliitto ry.Vaasan os.28](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Vaasan teollisuusliiton os.28 ei näe hallituksen esityksessä mitään järkeä ja eikä myöskään työllistävää vaikuttavuutta, kun lähdetään heikentämään irtisanomissuojaa. Vastustamme tätä esitystä jyrkästi.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Hallitus teki jo heikennykset takaisinottovelvollisuuteen ja koeaikaan. Koeaika muutettiin 4 kuukaudesta 6 kuukauteen. Puolen vuoden aikana työnantajien tulisi kyllä nähdä onko uudessa työntekijässä sellaista asennetta ja osaamista mistä yritys hyötyisi ja näin uskaltaisi vakinaistaa työsuhteen.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Henkilöperusteiset irtisanomiset tulisi tämän myötä yleistymään ja perusteet niille olisi olemattomat. Yleisittävyyden noudattaminen työehtoisissa mureneisi ja koska työehdot tulee olla samat pienissä kuin suurissakin yrityksissä ei esitystä voi hyväksyä.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Lakiesitys tarkoittaa yrittäjäriskin siirtämistä työntekijälle

Asiasta annettujen asiantuntijalausuntojen pohjalta ei ole vedettävissä johtopäätöstä, jonka mukaan irtisanomiskynnyksen keventäminen nostaisi yleistä työllisyysastetta. Esitystä tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon Suomessa käytössä olevat erilaiset työsopimusmallit, sekä lähtökohta joissa työnantaja omistaa ja hallinnoi tuotantotiloja, työvälineitä, päättää niiden käytöstä ja työajasta. Tästä lähtökohdasta tarkasteltuna antaa nykyinen työlainsäädäntö riittävät edellytykset työllistämiseksi kaiken kokoisissa yrityksissä. Nykyisen työlainsäädännön mukaan työntekijälle voidaan mm. asettaa jopa kuuden kuukauden koeaika.

Voidaan myös kohtuudella olettaa, että irtisanomiskynnyksen alentaminen vaikeuttaa erityisosaaajien rekrytointia pienempiin yrityksiin. Työntekijällä, jolla on valittavana työpaikka suuremman tai pienemmän yrityksen välillä, valinta kohdistuu todennäköisimmin yritykseen, jossa työntekijän irtisanomiskynnys on korkeampi.

Asiantuntijalausunnoissa viitataan empiirisiin tutkimuksiin, joissa irtisanomiskynnyksen alentaminen on vähentänyt ko. yrityksissä sairauspoissaoloja ja sitä kautta nostanut yritysten taloudellista tulosta ilman merkittäviä työllisyysvaikutuksia. Mikään näyttö ei kuitenkaan tue väittämää pienempien työpaikkojen erityisiä terveysvaikutuksista suhteessa suurempiin yrityksiin. Tässä valossa tarkasteltuna lakiesityksen todellinen tarkoitusperä on ideologinen pyrkimys tulosparannukseen työehtoja heikentämällä.

Koska lakiesityksessä arvioinnin kohteeksi määritellyt lojaliteetti ja luottamus ovat erittäin tulkinnanvaraisia seikkoja, on oletettavaa, että lakiesityksen hyväksyminen johtaisi lukuisiin irtisanomisten riitauttamisiin ja oikeuskäsittelyihin. Todennäköistä on myös ns. surulakkojen ja myötätuntotyötaisteluiden lisääntyminen.

Päijät-Hämeen Teollisuusliiton Ammattiosasto 23 ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Päijät-Hämeen Teollisuusliiton Ammattiosasto 23 ry vastustaa hallituksen esitystä koskien työntekijästä johtuvien irtisanomisperusteiden heikentämistä alle 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä.

Suomessa on valtava määrä alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Isoja yrityksiä on pilkottu yhä pienemmiksi, jolloin pieniä yrityksiä on syntynyt entistä enemmän. Irtisanomisperusteiden helpottaminen alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä saattaisi olla kimmokkeena pienentää

yri­tysten henkilö­määrä alle 20 henkilö­n, jolloin yri­ty­smäärät kasvaisivat ja edun­valvonta heikkenisi. Pienemmissä yri­tyksissä harvoin on pää­luottamus­mies työ­n­te­kijöiden edun­valvoja.

Työ­n­te­kijöiden tulee olla yhden­vertaisessa ja tasa-arvoisessa asemassa irtisanomissa riippumatta siitä kuinka suuri tai pieni yri­ty­ty­ on henkilö­määrältään.

Työ­ehtosopimukset ja irtisanomissuojan lait ovat on tehty liittotasolla tai kolmikannassa neuvottelemalla, jolloin samat sopimukset koskevat kaikkia yri­tyksiä kokoon katsomatta. Ministeriö on tekemässä esitystä, joka on tehty ilman neuvotteluja työnantaja- ja työ­n­te­kijäosapuolia.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Pienissä työpaikoissa määräaika­iset työsuhteet lisääntyvät, toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita solmitaan pienissä työpaikoissa yhä vähemmissä määrin. Määräaika­isissa työsuhteissa olevat työ­n­te­kijät eivät pysty tekemään pitempiaika­isia ja pysyvämpiä suunnitelmiaan esim. asunnon ostamiseen vaadittua pankkilainaa ei myönnetä määräaika­isessa työsuhteessa olevalle.

Mikäli työ­n­te­kijä joutuu työnantajan irtisanomisen vuoksi irtisanotuksia uuden lainsäädännön mukaisesti, hän saa TE-toimistolta välittömästi työvoimapoliittiseksi lausunnokseen 3 kuukauden karenssin. Karenssiaikana työ­n­te­kijä ei saa työttömyyskorvausta vaan mahdollisesti joutuu hakemaan toimeentulotukea.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työ­n­te­kijän henkilöön liittyvät irtisanomis­perusteet)

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työ­so­pi­muslakia niin, että alle 20 henkilö­n yri­tyksissä työnantaja saisi irtisanoa työ­n­te­kijän, jonka kanssa työnantajalla horjuisi luottamussuhde tai työ­n­te­kijä vaikeuttaa työyhteisön toimintaa.

Miten tällaisissa irtisanomisissa toteutuisi työ­n­te­kijän oikeudet tulla kuulluksi ja kuka puolustaisi työ­n­te­kijää mikäli työpaikalla ei ole luottamushenkilöä valittuna? Työnantaja voi irtisanoa työ­n­te­kijän niin, että työ­n­te­kijä ei saa edes puolustaa itseään. Mikäli työnantaja kirjoittaa työsuhteen päättymisen syyksi työ­n­te­kijästä johtuvan syyn, antaa TE-toimisto välittömästi työ­n­te­kijälle työvoimapoliittisen lausunnon ja työ­n­te­kijä saa 3 kuukauden karenssin itselleen.

Laissa ei ole määriteltynä mitä vähäinen työvelvoitteen laiminlyönti tai rikkominen on, tai että mikä katsotaan epäasialliseksi käyttäytymiseksi. Rajoja ei ole esityksessä määriteltä, jolloin työnantaja voi määritellä itse mitkä rajat ko. asiassa ovat ja näin ollen työpaikoissa tulee olemaan erilaiset irtisanomisrajat. Työ­n­te­kijöiden tulee olla yhden­vertaisessa ja tasa-arvoisessa asemassa muiden työpaikkojen irtisanomisten kanssa - irtisanomiseen ei saa vaikuttaa se, miten työ­n­te­kijöiden työnantaja käsittelee irtisanomisia tai millä syillä työ­n­te­kijöitä irtisanoaan. Pienet työpaikat eivät saa saada erityisasemaa työ­n­te­kijöiden irtisanomisessa millään muotoa verrattuna yli 20 henkilöä työllistäviin yri­tyksiin.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamis­velvollisuus)

Alle 20 henkilöä työllistävät yri­tykset kohtelisivat tässäkin asiassa työ­n­te­kijöitä heikommin kuin yli 20 henkilöä työllistävät yri­tykset.

Työ­n­te­kijöitä ei saa eriarvoistaa eri yri­tysten kohdalla.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Lausuntokierrokselle lähetetty esitys tuo alle 20 henkilöä työllistävien yritysten työntekijöille liian eriarvoista työsuhteen irtisanomismenettelyä verrattuna yli 20 henkilöä työllistävien yritysten työntekijöille. Esitys on vastoin yhdenvertaisuusperiaatetta ja tasa-arvoista kohtelua.

[teollisuusliitto ry. Ylihärman osasto 214](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ylihärman metallityöväen ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijäin irtisanomissuojaa pienissä yrityksissä. Esitys ei lisää työpaikkoja ja on sitä myöten perusteeton ja lisäksi se asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työpaikakan koosta riippuen. Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Tutkijoiden tietojen mukaan ei ole mitään todistetta, että kyseinen lakimuutos vaikuttaisi työllisyyteen ollenkaan. Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat. Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasa-arvosta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlaainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

[Kuoreveden työpajojen ammattiosasto 110 ry.](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosaston hallitus käsiteli 15.8.2018 kokouksessaan Suomen hallituksen tekemää lakimuutos esitystä työntekijästä johtuviksi irtisanomisperusteiksi työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää. Ammattiosaston hallitus näkee, että tämä esitys tulee lisäämään eriarvoisuutta ja lisäten ainoastaan työnantajien nykyistä tulkintaoikeutta, niin työehtosopimusten kuin lakien kohdalla. Tämä vähentää myös työnantajan niin sanottua yrittämisenriskiä, siirtäen sitä yritysten työntekijöille.

Nykyinen tilanne monissa pienissä alle (20) kahdenkymmenen yrityksissä on jo nyt eriarvoista.

Monessakaan näissä yrityksissä ei ole nykyisinkään käytössä:

- Työajan lyhennyksiä
- Joustavia työaikoja
- Ylityökorvauksia
- Palkkausjärjestelmää
- Eikä muita olosuhde- tai työn edellyttämiä lisiä

Ennen tätä nykyisen hallituksen tekemää esitystä on koeaikaa jo pidennetty ja takaisiotto velvollisuus aikaa vastaavasti lyhennetty samaisen loppu tarkoituksen takia, jonka piti helpottaa yritysten rekrytointeja. Näin ei ole tapahtunut minkään tutkimuksen mukaan tai taholta. Vaikka rekrytoinnit ovat lisääntyneet niin samalla irtisanomiset ovat kasvaneet, toisin sanoen nettotyöllisyys aikaisemmilla konsteilla ei ole lisääntynyt eikä tule nykyisellä esityksellä tutkimusten mukaan lisääntymään.

Työilmapiiriä rikkoo yleensä huono johtaminen ja väärä johtamistapa, jotka johtavat selkkauksiin työpaikoilla jolloin tämä esitys ei toisi ilmapiiri ongelmiin ratkaisua vaan johtaisi turhiin ja väärin kyseenalaisten perusteiden kautta irtisanomisiin. Esitys tulee lisäämään pelolla johtamista ja työnantajien kohtuutonta valtaa yksittäisiä työnteljiöitä kohtaan.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Määräaikaisten työsuhteiden yleinen salliminen on heikentänyt Euroopassa tutkimusten mukaan nuorten työllistymistä. Työmarkkinoiden kahtia jaolla ei myöskään ole saavutettu työllisyyden kokonaisparantumista vaan se on heikentänyt varsinkin nuorten työmarkkinoille pääsyä.

[kaapelityöväen ammattiosasto ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Oulun kaapelityöväen ammattiosasto ry vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä. Emme hyväksy vastakkainasettelua lisäävää lainsäädäntöä.

Ei työntekijöitä voi asettaa eriarvoiseen asemaan yrityksen koon mukaan mahdollisessa irtisanomistilanteessa. On aivan käsittämätöntä, että hallitus edes harkitsee tällaista lakimuutosta.

Lakialoite alle 20 työntekijän yritysten irtisanomissuojan heikennyksistä on vedettävä pois.

Oulun kaapelityöväen ammattiosasto ry

Hallituksen puolesta

puheenjohtaja Jari Ahokas

[Vaasan Strömbergin tehtaan työv amm os.](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Kyseinen lakialoite asettaa palkansaajat eri arvoiseen asemaan riippuen siitä kuinka monta työntekijää työskentelee yrityksessä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työnantajat ei palkkaa kuin alle 20 h yritykseen palkkalistoille. Loput henkilöt työskentelee joko vuokratyöntekijöinä tai työt laitetaan alihankintaan. Yritykset ei laajene yli 20 tt työpaikoiksi.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Työnantaja voi periaatteessa irtisanoa työntekijän tämän poliittisen, seksuaalisen , yms vastaavan syyn johdosta, ilmoittamalla että henkilö ei sovellu työyhteisöön.

Sel-Etelä

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Helsingin leipomotyöntekijäin ammattiosasto 1:n lausunto liitteenä olevaan lakiesitykseen.

Helsingin leipomotyöntekijäin ammattiosasto 1 vastustaa jyrkästi irtisanomissuojan heikentämistä pienyrityksissä seuraavista syistä:

1. Yleissitovan työehtosopimuksen rikkomus on aina asianomistajarike, joka vaatii työntekijän itsensä toimenpiteitä. Jos pienyritysten irtisanomissuojaa heikennetään, työntekijän kynns vaatia itselleen sopimusturvaa heikkenee tuntuvasti.
2. Elintarvikealoilta on liikakin kokemusta siitä, miten ay-toimihenkilöt on puhdistettu ulkoistamisen yhteydessä. Sen seurauksena työntekijöiden työehdot ja työolot ovat heikentyneet. Lakisääteisen työehtosopimustason säilyttäminen vaatii jatkuvaa valvonta- ja selvitystyötä. Jos ammattiyhdistyshenkilöitä työntekijöitä uhkaa (käytännöllisesti katsoa ilman rajoitteita) irtisanominen, tullaan yleissitovia työehtosopimuksia rikkomaan nykyistä huomattavasti enemmän pienyrityksissä. Samalla on vaarana, että alle 20 hengen työpaikoille yleistyy työsopimuksia matalampi työehtojen taso.
3. Lakiehdotuksen toteutuminen mahdollistaisi pienyrityksille valtavan kilpailuedun suhteessa vähääkään suurempiin, koska ne pystyisivät kilpailemaan matalimmilla palkoilla ja työehdoilla. Tilanne pakottaisi myös muut kilpailijat toimenpiteisiin. On todennäköistä, että tämän seurauksena myös suuremmilla työpaikoilla alkaisi työvoiman alennusmyynti ja epäterve alihankinta lisääntyisi entisestään.
4. Kun kilpailutukseen tulee suuri joukko matalilla palkoilla kilpailevia yrityksiä, tuotteiden laatu ja toimitusvalmius heikkenisivät koko tuotannossa. Pahiten työehtoja rikkovat yritykset voivat tuoda jopa ns. rikolliset käytännöt toimintaan. Tämä tuhoaa tervettä yritystoimintaa, jonka tavoitteena on kilpailla hyvällä laadulla ja toimitusvalmiudella. Leipomoalalta on entuudestaankin valitettavasti tällaista kokemusta.
5. Elintarvikealoilla on myös runsaasti kokemusta siitä, miten suuryritykset ovat paloitelleet tuotantonsa pieniksi erillisyyksiköiksi hyödyntääkseen pienyritysten matalampia eläkemaksuja. Tämän kaltainen keinottelu lisääntyisi entisestään kyseisen lakiehdotuksen toteuduttua.
6. Ammattiosasto katsoo myös, että työvoimavaltainen pienyritystoiminta joutuu maksamaan kohtuuttoman suuren osan sosiaalivakuutuksen kustannuksista, koska ne ovat sidotut palkkoihin, ja palkkakustannusten osuus vaihtelee eri tuotannon ja palvelualojen sektoreilla suuresti. Etenkin lisääntyvä robotisaatio saattaa ajaa jopa valtiontalouden ahdinkoon, mikäli uusia ratkaisuja ei kyetä tekemään. Vastaus julkisen sektorin ja työvoimavaltaisen teollisuuden tulevaisuuden haasteisiin ei kuitenkaan ole se, että pyrimme taantumaan matalien palkkojen kehityksmaaksi. Ehdotamme, että eduskunta asettaisi selvitysryhmän tekemään ehdotuksia siitä, miten eri alojen tuotannon tuloksien

verotus voitaisiin rakentaa sellaiseksi, joka kohtelee kaikkea yritystoimintaa nykyistä tasapuolisemmin ja siten turvaa hyvinvointivaltion rahoituksen.

Forssan elintarviketyöläisten ammattiosasto 027

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä alle 20 hengen yrityksissä on monilta osin ongelmallinen ja jo lähtökohdaltaan tuomittava.

Käytännössä henkilökohtaisten irtisanomisperusteiden kynnyksen alentaminen esitetyllä tavalla romuttaa koko työntekijän irtisanomissuojan. Tutkimusten mukaan työpaikan pysyvyys on eurooppalaisessa 2014 julkaistussa tutkimuksessa sekä SAK:n tekemässä jäsenkyselyssä 2015 arvostettu korkeammalle kuin esimerkiksi korkea palkka, mielenkiintoinen työ tai pitkät lomat.

E erityisen ongelmallinen on se, että työsopimuslaissa on erikseen mainittu syitä, jotka eivät saa henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita. Tällaisia ovat mm. poliittinen tai uskonnollinen mielipide sekä osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistyksen toimintaan.

Syrjäyttämällä mm. nämä poissuljetut irtisanomisen estoperusteet tuomalla irtisanomisperusteeksi työntekijän katsoma luottamuksen horjuminen, jossa hyvin pitkälle perusteluksi riittää työnantajan toteamus, syrjäytetään niin perusoikeuksia, yhdenvertaisuussäännöksiä kuin kansainvälisiä sopimuksia.

Mm. näistä syistä esitettyä lakia ei tule saattaa voimaan.

Helsingin liha- ja elintarviketyöntekijät AO5

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Hallituksen esityksen muotoilu tarkoittaisi käytännössä työntekijöiden irtisanomissuojan poistamista alle 20 hengen yrityksiltä.

Irtisanomissuoja on yksi suurimmista turvaa työntekijälle tuova lakiin ja työehtosopimukseen perustuvista asioista ja pitäisi harkita sen parantamista. Suomen irtisanomissuoja ei ole kovin hyvä eurooppalaisessa vertailussa.

Ei voida mitenkään perustella, että irtisanomissuojan poistaminen alentaisi työllistämiskynnystä ja lisäisi työllisyyttä. Yritykset palkkaavat juuri sen verran työntekijöitä, kun katsovat tarvitsevansa. Tämän perusteella hallituksen esitys on huonosti harkittu.

Työllistämiskynnyksen alentamiseksi on jo nyt lailla pidennetty esimerkiksi koeaikaa tarpeettoman pitkäksi, joka sekin aiheuttaa epävarmuutta työntekijöissä ja lisää isäntävaltaa työpaikoilla. Irtisanomissuojan käytännössä poistaminen poistaisi edelleen työntajan tarvetta keskusteluun työpaikalla asioista päätettäessä ja irtisanominen voitaisiin tehdä mielivaltaisesti ilman mitään pätevää syytä. Pärstäkerroin irtisanominen tulisi näin ollen mahdolliseksi ja työpaikoilla elettäisiin kokoajan pelon ilmapiirissä kun kukaan ei uskaltaisi sanoa mitään.

Jos irtisanomissuojan heikentämisellä tai käytännössä kokonaan poistamisella olisi kustannusvaikutuksia, nostaisi se myös kynnystä kasvattaa yrityksen kokoa tarvittaessa. Siitä tulisi käytännössä kasvua hidastava tekijä.

Katsomme, että esityksen mukaista lakia ei tule säätää.

[Porvoon Kirjatyöntekijäin Yhdistys ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräykseen

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työläinsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti

mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

Järvenpään liiketyöntekijät ry, osasto 046

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Vastustamme hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilön yrityksissä.

Suurin osa maamme yrityksistä on pieniä yrityksiä. Näin ollen heikennys koskee suurta osaa palkansaaajista.

Riihimäen kunnalliset JHL ry

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Hallituksen esitykset työopettaa lainsäädännön muutoksista ja Aktiivimalli kakkosesta ovat molemmat yksipuolisesti ja puutteellisin tiedoin sekä ongelmakohdista piittaamatta valmisteltuja esityksiä. Niiden työllisyysvaikutukset ovat epävarmoja tai lähes olemattomat. Lisäksi esitysten työllisyysvaikutus on lähinnä työvoimapolitiittiset koulutukset sekä erilaiset palkattomat työharjoittelut/-kokeilut. Näistä kumpikaan ei välttämättä lisää pakkatyövoiman määrää.

Työmarkkinajärjestöjen huolta ei ole valmistelussa kuunneltu. Lisäksi on kyseenalaista laittaa näin suuria vaikutuksia sisältäviä esityksiä lausuntokierrokselle kesken kesälomakauden.

Alle 30-vuotiaiden työttömien perusteettomia määräaikaissuusia koskevan esityksen valmistelun päättäminen oli hallitukselta oikea päätös.

Ongelma aktiivimallissa on se, että lisää työttömien eriarvoisutumista. Heidän osaaminen ja mahdollisuudet hakea vaadittuja työ-/koulutuspaikkoja vaihtelevat huomattavasti iästä, ammatista, koulutuksesta ja erityisesti asuinpaikasta riippuen. Tulevaisuudessa maakuntien kyky ja halu tarjota työttömille palveluita tulee hyvin paljon riippumaan rahoituksesta ja poliittisesta tahdosta, ei työttömästä itsestään. Hallitus haluaa rangaista ihmisiä siitä, ettei heille löydy sopivaa työtä/koulutusta aktiivisesta hausta huolimatta. Aktiivimalli ykkönen ja kakkonen muodostavat yhdessä suuren monimutkaisen sanktioiden kokonaisuuden, joiden ehtoja on miltei mahdoton täyttää. Hallituksen esitykseen sisältyy karenssin porrastaminen ja lieventäminen, mutta se on suurelta osin SAK:n aktiivisen kampanjoinnin ansiota. Tämä lakiesitys on myös linjassa edellisten esitysten kanssa; eriarvoistava ja yksilön oikeuksia heikentävä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Lakiehdotus työntekijän irtisanomissuojan heikennyksistä alle 20 hengen työpaikolla on huonosti valmisteltu ja ehdotuksen työllisyysvaikutuksista ei ole uskottavaa näyttöä. Yksilötasolla se asettaa työntekijät kohtuuttomaan asemaan. Lakiehdotus vaikeuttaa huomattavasti työpaikan epäkohtiin puuttumista työntekijän toimesta, saati edunvalvontajärjestöön/työsuojaan epäkohdista ilmoittamista. Pahimmillaan tämä asettaa työntekijät työnantajan mielivallan armoille. Esityksestä tulee luopua, koska voimaan tullessaan se aiheuttaisi turhaa psykososiaalista kuormitusta työntekijöille ja loisi epävarmuuden sekä ahdistuneisuuden ilmapiiriä pienille työpaikoille. Työsuhteiden epävarmuuden lisääminen ei ole oikea tapa edistää työllisyyttä.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Irtisanomisperusteet heikkenisivät ja laittaisivat pahimmillaan pienten yritysten työntekijät täysin työnantajan armoille. Työolosuhteiden parantamiseen pyrkiminen voisi johtaa irtisanomiseen. Ammattijärjestönä emme voi hyväksyä tällaista ajattelutapaa. Lisäksi pienten yritysten työntekijät olisivat lain astuessa voimaan isojen työnantajien työntekijöitä heikommassa asemassa ja eriarvoisuuden lisääminen ei voi olla hallituksen tavoite.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Sama asia toisinpäin eli pienen yrityksen työnantaja olisi eriarvoisessa asemassa verrattuna isoihin työnantajiin.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Työehtosopimuksilla pyritään saamaan kaikille työntekijöille yhtäläiset oikeudet. Tämä lakiesitys sen sijaan loisi alle 20 hengen yrityksistä ihan oman maailmansa, jossa työntekijät saisivat olla jatkuvasti varpaillaan. Lakiesitys on ammattijärjestöjen ajatusmaailman vastainen.

Osasto 20

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Tämän esityksen läpimeneminen tarkoittaisi käytännössä työntekijän kaikkien oikeuksien menettämisen pienissä yrityksissä ja asettaisi heidät eriarvoiseen asemaan muihin verrattuna (yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325).

Myös ammattiaktiivien toiminta vaikeutuu koska työnantaja usein tuntuu kokevan työntekijän oikeuksien ajamisen ja tai vaatimisen olevan yrityksen toiminnan vaikeuttamista vaikka kyseessä olisi työ yhteisön, työssä jaksamisen, työturvallisuuden sekä työn tuottavuuden kannalta toisin.

Esitys aiheuttaisi mielestäni väistämättä sen ettei työpaikan epäkohtia tai edes parannusehdotuksia uskalleta esittää työnantajalle. Tämä taas johtaa mielestäni siihen että työolot huononevat entisestään pienissä yrityksissä joka taas lisää työkyvyttömiä määrää jatkossa.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esitys ei mielestäni madalla yritysten työllistämiskynnystä vaan madaltaa irtisanomiskynnystä.

Pieniin yrityksiin ei myöskään mielellään hakeuduta töihin johtuen työn jatkuvuuden epävarmuudesta.

Esitys mahdollistaisi mielestäni täysin mielivaltaiset irtisanomisperusteet.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Miten määritellään epäasiallinen käytös? Onko se työturvallisuusepäkohtien esiintuominen, työehtosopimuksen noudattamisen vaatiminen, työolosuhteiden parannusvaateet?

Miten määritellään luottamuksen menettämisen perusteet? Luottamuksenhan voi menettää pelkästään vaatimalla työvuorolistoja ajallaan, työturvallisuuden tai työolosuhteiden epäkohtien korjaamisen vaatiminen.

[Anna Daniel Nuorisovastaava Pam 705](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Nuorten työelämä on jo nykyisillään hektistä ja armotonta. Monet haalivat useasta vuokrafirmasta sopimuksia ja päätyvät tekemään töitä jopa 9 päivää putkeen tupla vuoroin. Syy vuorojen hamstraamiseen löytyy työsopimuksista ja jatkuvuuden epävarmuudesta: Töihin kutsuttaessa sopimuksen ansiosta työntekijälle voidaan laittaa viestiä kun paniikki iskee. Esimerkiksi "Pääsetkö töihin huomenna pariaksi tunniksi?" Nuori pohtii riittävätkö tunnit vai ottaako varmuuden vuoksi lisää tunteja, jos ensi kuussa ei tarjotakkaan vuoroja. Pakko saada rahaa säästöön... Seurauksena on yllirasittunut ja stressaantunut nuori, jonka virheen tekemisen marginaali kasvaa.

Miten näille liian moneen suuntaan jakaantuville työntekijöille tapahtuu kun he väsyneenä tulevaisuudessa tekevät virheitä töissä? Helpotettu irtisanominen ei ainakaan helpota stressiä. Lisäksi minua mietyttää pykälien tulkinta. Kuinka monta hutia on luvallista tehdä? Miten todennetaan ovatko syytökset epäasiallisesta käytöksestä tosia? Entä jos esimiehellä on ne omat kaverit töissä? Riski väärinkäytöksiin kasvaa...

Unelmanani olisi, että nuorilla olisi mahdollisuus työllistyä ja kehittää uraansa ilman hyppyyttämistä pitkin poikin työpaikkoja. Että heille sallittaisiin mahdollisuus myös hengähtää, eikä olla jatkuvan paineen ja pelon alla mistä löytyy seuraava vuoro tai riittävätkö varat.

[PAM - Liikealan Keski-Suomen osasto 043 ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Vastustamme lakiesitystä joka heikentäisi työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilön yrityksissä. Palvelualojen yrityksistä suurin osa on juuri näitä pieniä ja heikennys koskisi suurta osaa palkansaaajista. Irtisanomissuojan poistaminen ei alentaisi työllistämiskynnystä eikä lisäisi työllisyyttä. Esitykseen mukaista laki ei tule missään tapauksessa säätää.

[PAM-pääkaupunkiseudun esimiesten ammattiosasto 821 ry.](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

PAM-Pääkaupunkiseudun palvelualojen esimiesten ammattiosasto 821 Johtokunta on kokouksessaan 16.8.2108 käsitellyt esitystä ja vastustaa voimakkaasti hallituksen esitystä. Esimiehet katsovat, että esitys heikentäisi kohtuuttomasti esimiesten ja palvelualan työntekijöiden irtisanomissuojaa pienissä yrityksissä ja johtaisi luottamuksen vähenemiseen työnantajan ja työntekijän välillä. Erityisesti pienissä palvelualan yrityksissä työsopimuslain noudattaminen on kokemustemme mukaan toisinaan puutteellista, johtuen mitä ilmeisimmin ajankäyttöongelmista sekä resurssoinnista henkilöstöhallinnossa. Tästä seuraavat ongelmat rekrytoinnissa ja työhön opastamisessa. Tällöin myös ajaudutaan helpommin riitatilanteisiin. Näkemyksemme mukaan työntekijän irtisanomissuojaa heikentämällä ei saavuteta lisää työpaikkoja. Tärkeämpää olisi löytää oikea ihminen oikeaan tehtävään ja tähän tarvitaan resursseja. Kyseisen esityksen sijaan pääkaupunkiseudun palvelualojen esimiehet toivovat, että hallitus suuntaisi lisää resursseja pienten yritysten tukemiseen henkilöstöhallinnossa, rekrytoinnissa, työhön opastuksessa ja perehdyttämisessä jotta vakavilta ristiriitatilanteilta vältyttäisiin. Ammattiopetukseen tulisi lisätä resursseja jotta koulutuksesta valmistuneet osaisivat riittävät perustaidot työelämään hakeutuessaan. Erityisesti pienissä, alle 20 henkilön yrityksissä ei riitä nykyisellään resursseja, osaamista tai jaksamista alan perusopetuksen antamiseen. Palvelualan esimiesten mielestä on todella vastuutonta antaa nuoren ihmisen ammatillinen peruskoulutus työpaikoille ja siellä ihmisille joilla ei ole opettankoulutusta.

[PAM Raahenseudunosasto 093 ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Hallituksen esitys heikentää irtisanomissuojaa alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä on ristiriidassa perustuslain yhdenvertaisuutta koskevan 6. pykälän kanssa. Perustuslain 6§ mukaan:

”Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.”

OECD:n selvityksen (vuodelta 2013) mukaan Suomen irtisanomismenettely on yhdeksänneksi heikoin yli 34 maan joukosta. Irtisanominen on jo nyt Suomessa helppoa ja halpaa muuhun Eurooppaan verrattuna. Tämä on synnyttänyt EU:n sisälle kahdet työmarkkinat ja heikentänyt suomalaisen työntekijän asemaa silloin, kun yrityksen on pitänyt vähentää tuotantoa Suomesta tai

muualta Euroopasta. Koska irtisanominen on ollut huomattavasti helpompaa ja halvempaa Suomen tuotantolaitoksista kuin Keski- tai Etelä-Euroopasta, ovat irtisanomistoimenpiteet kohdistuneet enemmän Suomeen. Tämä taas heikentää koko Suomen kilpailukykyä ja työllisyyttä.

Suomessa sukupuolten välinen palkka-ero on EU:n kahdeksanneksi suurin eli 17,3 prosenttia. Viime vuonna naisten palkanmaksu loppui 3. marraskuuta. Päivämäärä on johdettu siitä, että naisten keskituntipalkka on Euroopassa 16,3 prosenttia alhaisempi kuin miesten.

Hallituksen olisikin korkea aika siirtyä työelämän heikennyksistä työelämän kehittämiseen. Sukupuolten välistä palkka- ja työelämän tasa-arvoa ei saavuteta kohdistamalla uusia heikennyksiä naisvaltaisten alojen työntekijöihin.

Katsomme, että hallituksen esitys irtisanomissuojan heikennyksestä on sekä yhdenvertaisuus että tasa-arvokysymys, joka toteutuessaan lisää työelämän eriarvoisuutta ja luo epävarmuutta työmarkkinoille. Esitykselle ei näin ollen ole perusteita.”

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Hallituksen esitys muuttaa työsopimuslakia ja heikentää yksilöperusteista irtisanomissuojaa koskee erityisesti naisvaltaisten alojen kuten palvelualojen ja julkisen sektorin työntekijöitä. Tämä taas uhkaa työelämän tasa-arvoa ja lisää sukupuolten välistä eriarvoisuutta työmarkkinoilla (kuten teki myös KIKY-sopimuksen lomarahaleikkaukset).

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Esitys irtisanomissuojan heikennyksestä kohdistuu erityisesti palvelualojen ja julkisen sektorin työntekijöihin siksi, että näiltä aloilta puuttuvat työehtosopimuksista lähestulkoon kokonaan työehtosopimuksista irtisanomissuojaa koskevat määräykset. Aloilla työskentelevästä työvoimasta naisia on lähes 70 prosenttia. Näin ollen voidaan todeta, ettei hallituksen esitys noudata perustuslain edellyttämää sukupuolten välisen tasa-arvon toteuttamista palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehtoissa.

[PAM Tampereen kiinteistötyöntekijät 503 ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

PAM-Tampereen kiinteistötyöntekijät os.503 ry johtokunta käsittelyt asiaa kokouksessa ja vastustamme jyrkästi lakiesitystä, joka heikentäisi työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilön yrityksissä.

Yrityksissä, jossa vähemmän kuin 20 työntekijää, noudatetaan jo työsopimuslakia, jossa on helpotettu pienten työnantajien tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin perustuvia irtisanomisia.

Nykyinen varoituskäytäntö antaa yrityksille mahdollisuuden irtisanoa työntekijä hyvinkin helposti, kaksi varoitusta ja irtisanominen. Vaikka työnantajalla näyttövelvollisuus varoitusten

oikeellisuudesta ja varoitukset olisivat tuulesta temmattuja on hyvin todennäköistä, että asia ei riitaannu ja lopputuloksena on henkilön irtisanominen. Näillä tavoilla jo irtisanominen todella helppoa, joten ei enää tarvita uutta lakia.

PAM Tampereen kiinteistötyöntekijät os.503 ry tukee PAM:n ja SAK:n linjaa lain käsittelemisen välittömään lopettamiseen.

[PAM - Liikealan Turun seudun osasto ry 069](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Vastustamme jyrkästi hallituksen esitystä, koska se kohtelee nuoria epätasa-arvoisesti ja syrjivästi. Hallituksen on luovuttava irtisanomislain valmistelusta alle 20 hengen yrityksissä. Heikennyksellä ei paranneta työllisyyttä vaan annetaan työnantajalle mahdollisuus päästä itselleen epämiellyttävistä ja hankalista työntekijöistä helpommin irti. Hallituksen on suoritettava sukupuolivaikutusten arviointi lakiesitykseen, koska se uhkaa sukupuolten välistä tasa-arvoisuutta. Hallituksen kaavailema lakimuutos kohdistuu erityisesti palvelualojen työntekijöihin ja naisiin siksi, että näillä aloilla ei juurikaan ole työehtosopimuksissa irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä. Aloilla työskentelevästä työvoimasta naisia on lähes 70 prosenttia.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Esityksessä ei ole kuitenkaan toteutettu esitystä valmistelevassa työryhmässä esitettyä lupausta, että kevennetyllä perusteella irtisanotulle ei tule karensia. Nyt esitys lähtee siis lähtökohdasta, että kevennetyin perustein suoritettu irtisanominen on ”itse aiheutettu” ja näin ollen karensi on siitä seuraamuksena. Myöskään velvoite etsiä muita soveltuvia työtehtäviä ei koskisi ko. tilannetta esityksen perustelujen mukaan. Se lisää nuorten työntekijöiden riskiä joutua irtisanotuksi jonkun ajan kuluttua uusilla kevennetyillä perusteilla. Vaikutukset työllisyyteen ovat tosi pieniä eikä siihen liity samanlaista yhteiskunnallista etua kuin korkeaan työllisyyteen. Heikennyksellä ei paranneta työllisyyttä vaan annetaan työnantajalle mahdollisuus päästä itselleen epämiellyttävistä ja hankalista työntekijöistä helpommin irti. Emme hyväksy eriarvoisuutta työpaikkojen välillä. Onko hallitus miettinyt asiaa pidemmälle?

Esitys uhkaa sukupuolten välistä tasa-arvoa, koska toteutuessaan se kohdistuu erityisesti naisvaltaisille aloille kuten palvelualoille. Sukupuolivaikutusten arviointia ei ole tehty, se pitää tehdä. Esitys asettaa eriarvoiseen asemaan myös työntekijät työpaikan koon mukaan. Ei ole oikein, että pienissä työpaikoissa työskentelevät työntekijät joutuvat eriarvoiseen asemaan irtisanomisperusteiden osalta.

Haluaako ihminen todella työllistyä yritykseen, jossa irtisanomisen perusteet ovat kevyitä eikä oikeuksistaan ole mahdollista pitää kiinni.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Hallitus sanoo suuren osan työpaikoista tulevan pieniin yrityksiin, mutta työllistymisen kasvu ei saa tapahtua työntekijöiden kustannuksella. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus puolustaa oikeuksiaan ilman pelkoa työpaikan menetyksestä.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

PAM Liikealan Turun seudun osasto ry 069 vastustaa hallituksen esityksiä muuttaa työlainsäädäntöä heikentämällä irtisanomissuojaa alle 20 hengen yrityksissä.

[PAM hotelli- ja ravintola-alan Jyväskylän osasto 712](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Vastustamme lakiesitystä joka heikentäisi työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilön yrityksissä. Maamme ja palvelualojenkin yrityksistä suurin osa on juuri näitä pieniä ja heikennys koskisi suurta osaa palkansaajista.

Koeaika voi nykyisellään olla enimmillään 6 kk ja tuon ajan kuluessa pitää olla selvillä työntekijän sopivuus työhön.

Hallituksen esittämä heikennys kohdistuu eritoten henkilökohtaisista syistä johtuviin ongelmiin ja näissä tilanteissa työntekijä on usein muutenkin heikoilla.

Pienissä yrityksissä perehdytys on hyvin haasteellista, koska tehokkuus ei saa kärsiä. Mikäli uutta työntekijää ei ehditä perehdyttämään työtehtäviin kunnolla, ollaankin helposti alisuoriutumiskeskustelussa. Työntekijä olisi helposti irtisanottavissa myös alisuoriutumisperustein, jos nyt esillä olevat henkilöperusteiset heikennykset tulisivat voimaan. Työntekijää ei pidä rankaista siitä, että työnantaja laiminlyö velvollisuutensa. On taas väärä suunta, että työnantajan/yrityksen vastuuta siirretään työntekijöiden harteille. Hallituksen on etsittävä muita keinoja työnantajien halukkuuteen palkata lisää työntekijöitä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Irtisanomisen pelko huonontaa työilmapiiriä, koska ei uskalleta ehkä ottaa epäkohtia esille ja tullaan jopa sairaana töihin.

Laki antaisi työnantajalle mahdollisuuden mielivaltaisiin irtisanomisiin ja ylilyönteihin.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Yrityksessä työskentelevien henkilöiden määrä ei saa olla työntekijän irtisanomisperuste. (Yhdenvertaisuus)

Henkilöperusteiset irtisanomiset tulisi tämän myötä yleistymään olemattomin perustein.

Työehdot ja yleissitovuuden noudattaminen tulee olla samat niin pienissä kuin suurissakin yrityksissä.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Työntarjoamisvelvollisuus ei saa olla riippuvainen yrityksen työntekijämäärästä.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Aiomme auttaa puolustamaan työssäkäyvien jäsenten oikeuksia, mikäli tämä lakiesitys etenee eduskuntaan. Vaadimme lakihankkeen perumista.

[Pam Porvoon seudun osasto ry - Pam Borgånejdens avdelning rf 188](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosastomme vastustaa jyrkästi irtisanomisen kriteereiden keventämistä alle 20 henkilöä työllistävässä yrityksissä.

Ei ole kovinkaan kauaa, kun koeaikaa pidennettiin. 6 kuukauden mittainen koeaika on niin pitkä, että siinä ajassa työnantajan tulisi olla kykeneväinen arvioimaan työntekijän sopivuutta kyseiseen työtehtävään.

Valtaosa suomalaisista yrityksistä on juuri näitä alle 20 työntekijää työllistäviä, eli suurin osa palkansaaajista joutuisi elämään epävarmuudessa työpaikkansa menettämisen suhteen ja siten pelätä toimeentulonsa puolesta. "Kun naama ei miellytä", niin pistetään pihalle. Selkeä toimeentuloturvaan vaikuttava seikka, kun työnantaja voi irtisanoa käytännössä kenet vaan, ja työntekijälle heilahtaa karenssia.

Tällainen muutos työsopimuslakiin vain lisää työntekijän ja työnantajan vastakkainasettelua, puhumattakaan siitä, kuinka paljon aiheutuisi kustannuksia käsiteltäessä riitatapauksia oikeusteitse.

Entäpä näiden työpaikkojen houkuttelevuus työnantajana? Usein isommilla yrityksillä on tarjota työntekijöilleen kattavammat työsuhte-edut (ns. ison talon edut), joita pienemmillä ei ole. Jos tähän lisätään vielä seikka, että työntekijä voi saada helpommin kenkää pienemmässä yrityksessä, niin kuinka houkutteleva työnantaja alle 20 työntekijän yritys on versus isompi yritys? Isommalla yrityksellä on siis (työsuhte-etujen lisäksi) etu rekrytoinnissa - onko mietitty miten tämä vaikeuttaa pienempien yritysten rekrytointia? Ei kevyempi irtisanomisperuste ainakaan toimi houkuttimena.

Lisäksi ihmisiä tulisi kohdella yhdenvertaisesti. Yhdenvertaista kohtelua tämä lakimuutos ei ole missään määrin, vaan asettaa ihmiset eriarvoiseen asemaan työpaikkansa koon perusteella.

Eikä työntarjoamisen velvollisuutta sovellettaisi näihin alle 20 työntekijän yritykseen? Järjetöntä.

Laura Hyppölä, Piia Turunen ja Elisa Näättänen

PAM Porvoon seudun osasto ry

[PAM-liikealan Kuopion seudun osasto ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Vastustamme lakiesitystä joka heikentäisi työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilön yrityksissä. Maamme ja palvelualojenkin yrityksistä suurin osa on juuri näitä pieniä ja heikennys koskisi suurta osaa palkansaajista.

Heikennys kohdistuu henkilökohtaisista syistä johtuviin ongelmiin ja näissä tilanteissa työntekijä on usein heikoilla. Työnantajan vastuuta ollaan siirtämässä yhä enemmän työntekijöiden harteille.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Mahdollistaa työnantajan mielivaltaisiin irtisanomisiin ja ylilyönteihin.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Yrityksessä työskentelevien henkilöiden määrä ei saa olla työntekijän irtisanomisperuste. Yhdenvertaisuus periaate.

Työehdot ja yleissitovuuden noudattaminen tulee olla samat niin pienissä kuin suurissakin yrityksissä.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Työntarjoamisvelvollisuus ei saa olla riippuvainen yrityksen työntekijämäärästä.

[PAM-Lahden seudun osasto ry 062](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

PAM Lahden seudun osasto 062 ry:n johtokunta on 14.8. käsitellyt hallituksen aikeita heikentää alle 20 henkilöä työllistävien yritysten työntekijöiden irtisanomissuojaa. Tämänkaltaiset aiheet ovat herättäneet osastomme jäsenissä huolta tulevaisuudestaan. Palvelualoilla on paljon pieniä yrityksiä, jotka työllistävät jäseniämme. Monet työsuhteista ovat jo nyt määräaikaista, vuokratyötä ja lisäksi

vielä osa-aikaisia. Miten voi suunnitella tulevaisuutta, jos ei voi olla varma työsuhteen jatkuvuudesta?

Samanaikaisesti puhutaan työllistymisen esteistä ja ihmisten haluttomuudesta muuttaa työn perässä. Tämänkaltaisilla toimenpiteillä sitä ei tarvitse ihmetellä. Kun muutetaan pois tukiverkoston läheltä vieraalle paikkakunnalle, pitäisi olla myös varmuus työn jatkuvuudesta.

Me PAM Lahden seudun osasto 062 ry vetoaa hallitukseen, ettei lakiesitystä viedä eteenpäin lausuntokierroksen jälkeen.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Todellista tutkimusnäyttöä ei ole siitä, lisääkö lakiehdotuksen toteutuminen työllisten määrä. Lisäksi se saattaa jopa ehkäistä yrityksen kasvua yli kahteenkymmeneen työntekijään.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Työsopimuslaki antaa jo nyt mahdollisuuden sanoa työntekijä irti laillisesti. Lisäksi koeaikoja on pidennetty ja takaisinottovelvollisuutta lyhennetty. Tämä varmistaa sen, että työntekijä voidaan irtisanoa sesonkiajan jälkeen ja palkata taas uudestaan, kun sesonki alkaa. Tämä on jo nyt käytäntö monilla palvelualojen työpaikoilla.

[PAM-Helsingin Kauppatyöntekijät Ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

PAM-Helsingin Kauppatyöntekijät ry on johtokunnan kokouksessaan käsitellyt ko esitystä. Vastustamme jyrkästi hallituksen esitystä koskien työntekijästä johtuvien irtisanomisperusteiden heikentämistä alle 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Viittaamme SAK:n ja Palvelualojen Ammattiliiton esittämiin perusteisiin miksi irtisanomislain valmistelua ei tule jatkaa.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Pam-hotelli- ja ravintola-alan Mikkelin ammattiosasto vastustaa jyrkästi valmisteilla olevan tysopimuslain irtisanomisperusteita koskevaa muutosta koskien alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä.

Palvelualojen yrityksistä suurin osa on juuri näitä pieniä ja heikennys koskisi valtaosaa alan palkansaajista, työelämän epävarmuuden lisääminen ei palvele ketään meistä. Koeaika voi nykyisellään olla enimmillään 6 kk ja työnantajalla on velvollisuus ohjata, opastaa, perehdyttää, tarvittaessa kouluttaa, sekä antaa palautetta, jotta työntekijä voi korjata menettelynsä ilman kirjallista varoitusta. Mikäli työntekijää ei ehditä ohjaamaan ja perehdyttämään, voi ilmetä työtehtävien laiminlyöntiä ja alisuoriutumista, on kohtuutonta käyttää sellaista irtisanomisen perusteena.

Perustuslain mukaan ihmisiä on kohdeltava yhdenvertaisesti. Lakia ei voi säätää sovellettavaksi.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Vastustamme lakiesitystä joka heikentäisi työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilön yrityksissä. Palvelualojen yrityksistä suurin osa on juuri näitä pieniä ja heikennys koskisi suurta osaa palkansaaajista.

Erillisellä lailla aiotaan helpottaa irtisanomista pienissä, alle 20 hengen yrityksissä. Irtisanomiskynnystä madallettaisiin tilanteissa, joissa irtisanomisperusteena ovat henkilökohtaiset syyt. Pienissä yrityksissä työskentelevät voivat joutua jatkossa pelkäämään, että potkut tulevat suunnilleen koska tahansa sen perusteella, että naama ei kelpaa. Työpaikalla annettava huono perehdytys työkiireiden vuoksi vaikuttaa työn tuloksiin ja seurauksena ovat keskustelut työntekijän alisuoriutumisesta. Työantaja ei anna tarvittavaa perehdytysaikaa vaan se tapahtuu oman työn ohella, kovassa kiireessä, eikä se taas saisi olla syy alisuorittamiseen. Työntekijä olisi helposti irtisanottavissa myös alisuoriutumisperustein, jos nyt esillä olevat henkilöperusteiset heikennykset tulisivat voimaan. Työntekijää ei pidä rankaista siitä, että työnantaja laiminlyö velvollisuutensa. Lisärangaistuksena työntekijän kevennetyin perustein suoritettu irtisanominen on ”itse aiheutettu” ja näin ollen siitä seuraa karenssi.

Sipilä on kauhistellut syntyvyyden romahtamista Suomessa ja samaan aikaan suunnittelee tällaista. Ihmisen elämisen puitteet muodostuvat toimeentulosta, asumisesta, yhteisöstä ja mielekkästä tekemisestä. Niiden perustalle rakentuu usko tulevaan ja myös uskallus ja halu tehdä uutta elämää. Näillä Sipilän ja hallituksen päätöksillä syntyvyys tuskin ainakaan paranee.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Vastustamme lakiesitystä joka heikentäisi työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilön yrityksissä. Palvelualojen yrityksistä suurin osa on juuri näitä pieniä ja heikennys koskisi suurta osaa palkansaaajista.

Erillisellä lailla aiotaan helpottaa irtisanomista pienissä, alle 20 hengen yrityksissä. Irtisanomiskynnystä madallettaisiin tilanteissa, joissa irtisanomisperusteena ovat henkilökohtaiset syyt. Pienissä yrityksissä työskentelevät voivat joutua jatkossa pelkäämään, että potkut tulevat suunnilleen koska tahansa sen perusteella, että naama ei kelpaa. Työpaikalla annettava huono perehdytys työkiireiden vuoksi vaikuttaa työn tuloksiin ja seurauksena ovat keskustelut työntekijän alisuoriutumisesta. Työantaja ei anna tarvittavaa perehdytysaikaa vaan se tapahtuu oman työn ohella, kovassa kiireessä, eikä se taas saisi olla syy alisuorittamiseen. Työntekijä olisi helposti irtisanottavissa myös alisuoriutumisperustein, jos nyt esillä olevat henkilöperusteiset heikennykset tulisivat voimaan. Työntekijää ei pidä rankaista siitä, että työnantaja laiminlyö velvollisuutensa. Lisärangaistuksena työntekijän kevennetyin perustein suoritettu irtisanominen on ”itse aiheutettu” ja näin ollen siitä seuraa karenssi.

Sipilä on kauhistellut syntyvyyden romahtamista Suomessa ja samaan aikaan suunnittelee tällaista. Ihmisen elämisen puitteet muodostuvat toimeentulosta, asumisesta, yhteisöstä ja mielekkästä tekemisestä. Niiden perustalle rakentuu usko tulevaan ja myös uskallus ja halu tehdä uutta elämää. Näillä Sipilän ja hallituksen päätöksillä syntyvyys tuskin ainakaan paranee.

[PAM Hotelli- ja ravintola-alan Rovaniemen osasto 750 ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

PAM Hotelli- ja ravintola-alan Rovaniemen osasto 750 ry. on johtokunnan kokouksessaan 14.8. käsitellyt hallituksen aikeita heikentää pienten yritysten työntekijöiden irtisanomissuojaa. Osaston jäsenet ovat olleet järkyttyneitä julkisuudessa olleista tiedoista, joiden mukaan ennestään turvattomassa asemassa olevien työntekijöiden tilanne heikkenisi lain myötä. Palvelualojen työpaikat ovat täynnä määräaikaishenkilöitä, vuokratyötä ja osa-aikaisia työsuhteita.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Palvelualoilla on myös paljon pieniä yrityksiä, joten valtaosa osastomme jäsenistä on nyt valmistelujen lakimuutosten kohderyhmää. Epävarmuuden lisääntyminen työpaikoilla vaikeuttaa jäsentemme arkea ja tekee mahdottomaksi elämän pitkäjänteisen suunnittelun. On suunnattoman vaikeaa perustaa perhettä tai hankkia asuntoja, kun uuden lain myötä työnantajan valtaa työvoiman irtisanomiseksi madalletaan entisestään. Vaarana on myös, että pienipalkkaiset palvelualat muodostuvat entistä vähemmän kiinnostaviksi työpaikoiksi eikä osaavaa työvoimaa enää saada hakeutumaan alalle. Toteutuessaan tämä kehitys vaarantaa Lapin matkailun positiiviset kehitysnäkymät.

PAM Hotelli- ja ravintola-alan Rovaniemen osasto 750 ry. vetoaa hallitukseen, että lakiesitystä ei viedä lausuntokierroksen jälkeen enää eteenpäin.

[PAM hotelli- ja ravintola-alan Turun osasto ry 702](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ehdotettu esitys vaikeuttaa pienten yritysten rekrytointia, koska työntekijä valitsee mielummin sellaisen yrityksen, jossa ei ole niin suurta pelkoa irtisanomisesta kevein perustein.

Kevyemmät irtisanomisperusteet eivät lisää luottamusta tulevaisuudesta, joka voi vaikuttaa mm. lapsen hankintaan ja uskallukseen/mahdollisuuksiin ottaa/saada asuntolainaa.

Lisäksi esitys toteutuessaan luo keinotekoisen rajan pienyrityksille, joka voi lisätä kynnystä kasvattaa yritystä yli 20 työntekijän yritykseksi.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työpaikan ilmapiiri kärsii, jos työnantajalla on lain antama mahdollisuus mielivaltaisiin irtisanomisiin.

Riski työnantajan ylilyönteihin kasvaa irtisanomistilanteissa.

Työntekijät eivät mahdollisesti uskalla ottaa esille työyhteisön epäkohtia tai sairastaa irtisanomisen pelossa.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Yli 20 työntekijän yrityksissä henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet edellyttävät asiallista ja painavaa syytä, joka arvioidaan työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Alle 20 työntekijän yrityksissä henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet olisivat selkeästi kevyemmät ja tulkinnanvaraisemmat, arvioinnissa painotetaan työnantajan kantaa.

[PAM-Apteekkialan osasto ry os.320](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

työntekijöihin kohdistuvalla työsuhteturvan heikkenemisellä on kauaskantoiset vaikutukset yksittäisten ihmisten omaan elämänhallintaan.

Tällä lakimuutoksella ajetaan työntekijät epävarmaan tilanteeseen työpaikkansa suhteen. Suomen lainsäädäntö mahdollistaa jo nyt erimuotoiset keinot työsuhteen päättämiseen.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Ilmapiiriongelmat ja epäasiallinen käyttäytyminen työpaikoilla ovat tyypillisesti monisyisiä ongelmia, joita on vaikea näyttää toteen ja nimetä niiden aiheuttajia yksiselitteisesti.

Työntekijän irtisanomisperusteissa ei tule olla eroavaisuuksia sillä perusteella montako henkilöä yrityksessä työskentelee.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Työehtosopimuksella pitää olla mahdollisuus sopia irtisanomisen kynnystä tiukemmaksi ja parantaa työsuhteturvaa.

Jos lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme auttaa puolustamaan työssäkäyvien jäsenten oikeuksia, sekä vaatia lakihankkeen perumista.

[PAM-liikealan Pohjois-Karjalan osasto 022 ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Vastustamme hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilön yrityksissä.

Suurin osa maamme yrityksistä on pieniä yrityksiä. Näin ollen heikennys koskee suurta osaa palkansaajista.

Koska heikennystä halutaan nimenomaan henkilökohtaisista syistä johtuviin ongelmiin, työntekijä on näissä tilanteissa hyvin heikoilla. Jo nyt on mahdollista venyttää koeaikaa kuuteen kuukauteen, tässä ajassa pystyy jo toteamaan työntekijän sopivuuden työhön.

Näinä kovien tehokkuuksien aikoina pienissä yrityksissä perehdytys on hyvin haasteellista. Usein käy niin, että uutta työntekijää ei kukaan ehdi perehdyttämään kunnolla ja työtehtävät jäävät epäselviksi. Tällöin olisi helppo irtisanoa työntekijä alisuoriutumisesta, jos kaavaillut henkilöperusteiset heikennykset tulisivat voimaan. On väärin rankaista työntekijää, vaikka työnantaja on laiminlyönyt velvollisuutensa. Tähän suuntaan ei pidä mennä.

Nyt ollaan taas siirtämässä työnantajan ja yrittäjän vastuuta työntekijälle ja tämä suuntaus on väärä.

Työntekijät hyväksyivät jo raskaan KIKY -sopimuksen ja joutuvat näinä tehokkuutta suosivina aikoina tekemään useamman ihmisen työt yksin. Kuormitus ja stressi on jo nyt kohtuuton.

Vastustamme heikennyksiä irtisanomissuojaan. Hallituksen on etsittävä muita helpotuksia työnantajille, jotta ovat halukkaampia palkkaamaan lisää työntekijöitä.

[Porin Kirjatyöntekijät ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen,

vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta. Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksiin.

Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasa-arvosta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työläinsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

[Nastolan Kirjatyöntekijät ry.](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä

työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaaajista.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaaajia syylistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta. Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksiin.

Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasa-arvosta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

[Turun Kirjatyöntekijäin Yhdistys ry. os.456](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Vastustamme hallituksen esitystä, joka muuttaisi työ sopimuslain irtisanomisperusteita. Työntekijän koeaikaa pidennettiin jo kuuteen kuukauteen. Jos työnantajan ammattitaito ei riitä tuossa ajassa tunnistamaan epäluotettavaa työntekijää, niin ei siitä voi työntekijää rangaista.

Tämä johtaisi siihen, että työntekijät olisivat entistä eriarvoisimmissa asemissa riippuen siitä, työskentelevätkö alle vai yli 20 hengen yrityksissä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Tämän esityksen hyväksyminen ei millään tavalla paranna työllisyyttä eikä lisää työpaikkoja.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräykseen

Nyt olisi korkea aika palauttaa työnantaja- sekä työntekijäpuolten välille aito neuvottelukulttuuri. Ilman hallituksen määräämiä pakkolakeja. Näillä keinoilla pysyttäisiin palauttamaan työpaikoille työrauha sekä lisäämään työntekijöiden työtyytyväisyyttä, joka samalla nostaa tuotantotehokkuutta.

[Lahden muovialan aos481](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävässä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta. Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksiin.

Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasa-arvosta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlaainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

[Hämeenlinnan Kemiantyöntekijät ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta. Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksiin.

Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasa-arvosta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työläinsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosastomme vastustaa hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävässä yrityksissä. Lakimuutos antaisi yrityksille mahdollisuuden kohdella työntekijöitään eriarvoisesti. Irtisanomiselle pitää olla aina perusteet, yrityksen koosta riippumatta. Nykyinen irtisanomiskäytäntö on jo riittävän toimiva. Kuka yrityksistä haluaisi työllistää tarpeen niin vaatiessa 21. työntekijän? Työntekijöiden vaihtuvuus lisääntyy, eikä se lisäisi ainakaan toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia.

Kuopion kemialaiset.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Tälläinen laki laittaa eriarvoon työntekijät ja ei ole tasapuolinen.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Tämä on työnantaja puolen kiristys toimia.

osasto 618

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

jo nykyäänhän työnantaja pystyy irtisanomaan työntekijän helposti tekaistuilla syillä, syyt voivat olla tuotannolliset, taloudelliset syyt mitä on vaikea kyseen-

alaistaa miltään taholta. teollisuusliitosta kysyttiin näitä omakohtaisia kokemuksia aiheesta, no tässä yksi 20v .työsuhteessa ja irtisanottu yllä olevilla syillä.

irtisanomisaika 6 kuukautta, mutta esim vuokratyövoimaa voidaan jo palkata irtisanomisajalla! kemianteollisuudesta vastataan, että näin voi toimia, on eri asia

hankkia vuokratyövoimaa kuin palkata uusia työntekijöitä. näillä laki pykälillä työnantajat halutessaan voivat toimia ihan miten haluavat. Mutta kyllä tämä

hallituksen esitys loisi eriarvoisuutta isojen ja pienempien yritysten työntekijöiden välillä ja tietenki epävarmuutta ihmisillä rakentaa omaa elämää asunto/

perheasioissa. mielestäni työnantajalla on jo nyt liikaa valtuuksia irtisanomisissa ja työntekijällä ei ole juurikaan mitään suojaa näissä asioissa.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ylöjärven Lasityöntekijäin ammattiosasto ry:n lausunto hallituksen suunnittelemaan lakiesitykseen keventää yksilöllisen irtisanomisen kriteereitä alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä.

Hallituksen lakiesitys asettaa työntekijät yhdenvertaisuuden kannalta eriarvoiseen asemaan yrityksen koon mukaan. Jos työnantajat voivat irtisanoa jatkossa mielivaltaisesti työntekijöitä alle 20 hengen yrityksissä, naamioiden irtisanomisen syyn laillisilta vaikuttaviin perusteisiin, on työhyvinvointi tuottavuuksineen mennyttä pienissä yrityksissä.

Irtisanomisten helpottaminen ajaa työntekijät epävarmaan tilanteeseen työpaikkansa suhteen. Silloin on vaikea sitoutua työpaikkaansa ja olla motivoitunut työntekijä. Tämä ei myöskään edesauta pieniä yrityksiä saamaan osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa, koska työntekijöiden kannattaa hakeutua isoihin yrityksiin joissa on vakaammat työsuhteen ehdot. Tämä lakiesitys tulee myös aiheuttamaan sen, että yritykset alle 20 henkeä, eivät tule palkkaamaan työntekijöitä lisää pysyäkseen tuon alle 20 henkeä rajan alla säilyttääkseen kevennetyn irtisanomismahdollisuuden.

Irtisanominen ei ole nytkään kohtuuttoman vaikeaa. Koeaikaa pidennettiin kuuteen kuukauteen, jolloin työnantajalla on mahdollisuus päättää työsuhte, kunhan peruste ei ole epäasiallinen tai syrjivä. On työnantajan omaa pätevyyden ja osaamisen puutetta, jos ei siinä ajassa huomaa työntekijän soveltumattomuutta työtehtävään. Tämä ns. pärstäkerroinlaki tulee vain lisäämään työsuhderiitoja oikeudessa, joissa jatkossa ratkotaan miten vähäisillä perusteilla työntekijän voi irtisanoa.

Hallituksen lakiesitys vaikuttaa myös heikentävästi alle 20 hengen yritysten työntekijöiden toimeentuloturvaan, koska henkilöperusteisesta ns. itseaiheutetusta irtisanomisesta seuraa 90 päivän karenssi työttömyysturvaan työttömyysturvalain säädöksissä.

Vaadimmekin hallitukselta, että lakiesitystä ei tuoda eduskunnan käsittelyyn, koska sillä ei ole mitään positiivisia vaikutuksia minkään asian suhteen. Työhyvinvointia ja tuottavuutta parantaa vakaat työsuhteen ehdot ja sopimisen kulttuuri johon me työntekijät Suomessa olemme tottuneet. Mitkään tutkimukset eivät osoita, että lakiesityksellä olisi työllisyyttä parantava vaikutus, jolla hallitus taas on lakiesitystään perustellut.

Ammattiosastona tulemme puolustamaan jäsentemme oikeuksia ja noudatamme SAK:n ja Teollisuusliiton toimintaohjeita siinä tapauksessa, jos tämä lakiesitys tuodaan käsittelyyn.

Ylöjärven Lasityöntekijöiden ammattiosasto ry, Teollisuusliiton osasto 520

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Nyt esillä oleva lakimuutos missä ns, pienien alle 20 henkilöä työllistävien yritysten työntekijät joutuisivat erilaiseen asemaan

verrattuna ns, isojen yritysten työntekijöihin yli 20 henkilöä työllistävien, on epätasarvoinen ja ihmisoikeuksia loukkaava.

Työsuhteen päättymiseen ja työntarjoamis velvoitteeseen liittyvät asiat eivät voi perustua siihen minkä kokoisessa yrityksessä työskentelee.

Ei ole kenenkään etu että työnantajan irtisanomis perusteet ja työsuhteeseen liittyvät asiat ovat rinnastettuja yrityksen kokoon.

Tällä esityksellä ei ole mitään apua työllisyys tilanteen parantamiseen, byrokratia , eriarvoisuus , negatiivinen ilmapääri vain kasvaisi, jos nyt esitetty laki muutos toteutuisi.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Kyseisellä laki esityksellä saataisiin ainoastaan lisättyä negatiivista toimintapiiriä Suomen piristyvässä toimintaympäristössä.

Ihmisten eriarvoistaminen ei kuulu ikään, näköön eikä myöskään yrityksen kokoon liittyen Suomeen ja 2010 luvulle.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Työntekijän irtisanomisperusteissa ei tule olla eroavaisuuksia sillä perusteella montako henkilöä yrityksessä työskentelee.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Työn tarjoamisvelvollisuudessa ei tule olla eroavaisuuksia sillä perusteella montako henkilöä yrityksessä työskentelee.

[Heinolan Puutyöväen ammattiosasto ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Pitkäaikaisena, vuosikymmeniä jatkuneen työelämän pelisääntöjen seuraamisen ja valvomisen kokemuksella vastustamme jyrkästi hallituksen esitystä alle 20 hengen yritysten työntekijöiden irtisanomissuojan heikentämisestä.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

* Työntekijät asetetaan eriarvoiseen asemaan sen mukaan minkä kokoisessa yrityksessä he ovat töissä.

* Houkuttaa rajapinnassa olevia yrityksiä hankkiutumaan/pitäytymään alle 20 työntekijän yrityksenä.

* Työnantajalla on jo nykyisellään riittävän hyvät irtisanomismahdollisuudet esim. epäasiallisen käytöksen, vakavan huolimattomuuden ja varoitusmenettelyn kautta. Lisäksi työnantajalla on mahdollisuus käyttää koeaikaa, jonka aikana on todella helppoa päättää työsuhde täysin ilman perusteita. Koeaika ei muuten ole tasavertainen työnantajan ja työntekijän suhteen, koska työnantaja voi päättää työsuhteen ilman perusteita ja velvoitteita mutta työntekijää rangaistaan karensilla mikäli hän päättää työsuhteen koeaikaan vedoten. Koeajan lisäksi työnantajalla on mahdollisuus tehdä määräaikaista työsopimuksia.

* Epäasiallisin perustein irtisanomisen mahdollisuus kasvaa mikäli syytä on mahdollista verhota lailliselta vaikuttaviin perusteisiin. Tänä päivänä koeaikana tehtävät työsuhteen purkamiset perustellaan ainoastaan koeajalla ja yhteistoiminta neuvotteluiden irtisanomiset perustellaan ainoastaan taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä, uusi lakiesitys toisi näiden rinnalle uuden mahdollisuuden tehdä perusteettomia irtisanomisia.

* Mitä sitten on tämä ”työyhteisön työilmapiirin myrkyttäminen”? Onko se:

o Työntekijä joka tuo epäkohdat työnantajan tietoon? (Muut ei uskalla? Työt sujuu paremmin/kehittyy mutta työnantaja kokee henkilön hankalaksi, valittajaksi)

o Luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu joka hoitaa tehtäviään ja voi olla työnantajan mielestä hankala?

o Joku uskonto?

o Sananvapaus, mielipide vapaus? (Kriittinen oma mielipide työnantajan esityksiin)

o Puolueen jäsen?

o Ammattiyhdistysliikkeen jäsen?

* Mitä jos pohjimmaiset syyt työpaikan ilmapiirin myrkyttymiseen onkin työnantajan toimissa? Itse työssä, työn järjestelyissä, johtamisessa tai työolosuhteissa.

Vaadimme ettei ehdotuksia irtisanomissuojan heikentämiseksi tai muita työelämän heikennyksiä pidä viedä eduskuntaan käsiteltäväksi.

[Pyhännän puutyöväen ammattiosasto ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Suomen lainsäädäntö mahdollistaa jo nyt erimuotoiset keinot työsuhteen päättämiseen. Henkilöstöä johtuvista syistä työsuhde voidaan päättää jo nykyisen lainsäädännön puitteissa. Pyhännän puutyöväen ammattiosasto katsoo, että esityksen mukainen lainsäädäntö ei lisää kasvua ja tuottavuutta yrityksissä. Yritysten, ja yritysten työntekijöiden saattaminen eriarvoiseen asemaan päinvastoin luo epävakautta ja epävarmuutta työelämään.

Nykyisen, kasvavan työllisyysuhdanteen aikana osassa yrityksiä, erityisesti pienissä yrityksissä on alueittain- ja aloittain jo nykyisellään työvoimapulaa. Pienten yritysten henkilöön perustuvan irtisanomisen helpottaminen on omiaan vähentämään työntekijöiden halukkuutta hakeutua kyseisiin työpaikkoihin. Työelämässä on, työurien pirstaloituessa, yhä kasvavissa määrin tärkeämpää luottamus omaan tulevaisuuteen. Jos työntekijä kokee epävarmaksi oman työpaikkansa, hakeutuu hän usein muihin töihin, jos sellaista on tarjolla. Työvoiman suuri vaihtuvuus heikentää yrityksen menestymismahdollisuuksia ja heikentää tuottavuutta.

Esitys saattaisi ihmiset eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, minkäkokoinen työnantaja on. Tämä tulisi jatkossa väistämättä vaikuttamaan mm. asuntolainansaantiin sekä myönnettävien lainojen korkomarginaaleihin, sekä ihmisen varmuuteen omasta tulevaisuudestaan. Nämä seikat taas heijastuvat mm. asunnon hankintaan, sekä muihin elämän suurempiin päätöksiin, kuten perheen perustamiseen.

Pyhännän puutyöväen ammattiosasto ry katsoo, että kyseinen esitys luo "kahdet työmarkkinat". Suurissa työpaikoissa henkilökohtainen työsuhteturva on parempi, ja päinvastoin pienissä työsuhteturva on entistä häilyvämpi käsite.

Suomen yrityksistä valtaosa on pieniä yrityksiä. Esitys siis koskee erittäin suurta osaa yrityksistä ja työntekijöistä. Esitys tekisi vedenjakajana siihen kannattaako yrityksen hakea kasvua tietyissä tilanteissa. Alle 20 hengen työnantajana kun olisi helpompi päästä eroon ns. epämiellyttävistä työntekijöistä. Nykyinen pirstaloitunut konsernirakenne, ja erinäiset alihankintaketjut tulisivat lisääntymään tämän johdosta. Seurauksena on viranomaisvalvonnan hankaloituminen, ja kustannusten kasvu mm. työsuojelullisissa asioissa.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Kuten asiantuntija arvioissakin todetaan, vaikutuksia on hyvin vaikea arvioida. Ei voida varmuudella sanoa, että esitys lisäisi tuottavuutta, kasvua tai muutenkaan parantaisi työnantajien asemaa. Myöskään ei voida toteen näyttää, että eikö lakimuutos heikentäisi pienten työnantajien houkuttelevuutta, ja loisi estettä kasvuhaluudelle.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Lakiesitys määrää varoitusmenettelyn käytettäväksi pienissä yrityksissä vain jos työntekijä laiminlyö velvollisuuksien täyttämisen tai rikkoo niitä.

"Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä."

Esityksestä ei käy yksiselitteisesti ilmi, koskeeko varoitusmenettely aiempiana, irtisanomisperusteeksi katsottavaa 1 momentin viimeistä kohtaa:

"epäasiallista käyttäytymistä silloin, kun se horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta tai vaikeuttaa työnantajan tai työyhteisön

toimintaa, eikä työsuhteen jatkamista tästä syystä voida pitää työnantajan kannalta kohtuullisena. "

Tulkintamme tässä asiassa, nykyisen tekstin pohjalta on se, että varoituskäytäntöä ei tarvitse noudattaa, silloin kun on kyse epäasiallisesta käytöksestä. Tämä epäkohta johtaa siihen, että pienimmästäkin työnantajan kokemasta "luottamuksen horjuttamisesta" voidaan työntekijä irtisanoa. Tämä ei voine olla lainsäätäjänkään tarkoitus. Laki mahdollistaisi irtisanomiset, ilman varoitusta täysin mielivaltaisesti.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvollisuus työntekijöiden turvallisuudesta. Jos työpaikalla esiintyy häiriökäyttäytymistä, epäasiallista kohtelua tai -käytöstä, on työnantajan ryhdyttävä toimiin turvatakseen työntekijöille turvallinen ympäristö. Tähän sisältyy niin fyysisesti- kuin henkisesti turvallinen työympäristö. Jos työpaikalla koetaan huonoa ilmapiiriä, ei liene oikea, ja ensimmäinen toimenpide irtisanoa ihmisiä. Usein huono työilmapiiri johtuu huonosta johtamisesta, vääränlaisesta työnkuormituksesta, tai jostain muusta syystä. Oikea tapa olisi keskustella asioista, ja etsiä juurisyy ongelmaan. Irtisanomalla ongelmalliseksi koettu työntekijä, varsinainen ongelma jää selvittämättä.

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Alle 20 hengen työpaikoissa työnantajalla on näkemyksemme mukaan erittäinkin helppo tutkia, olisiko irtisanomisen sijasta tarjolla muuta työtä. Jos ongelma on työilmapiirissä, töiden/työnkuvan/työskentelykaverin muutos olla helppo ratkaisu ongelman korjaamiseksi.

[Helsingin Puuseppäin Ammattiyhdistys ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Helsingin Puuseppäin Ammattiyhdistys ry vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaaajista. Esitys asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Toteutuessaan laki tarkoittaa, että ihminen ei irtisanomisen pelossa uskalla esittää omia mielipiteitään eikä näkemyksiään. Ei myöskään parannusehdotuksia työhön. Työpaikan saa pitää se joka on pomon kaveri. Työntekijästä tulee työnantajan mielivallan alainen. Hän ei uskalla vastustaa tätä vaan tekee mukisematta kaiken, silläkin uhalla että näantyy työtaakan alle.

Ihminen ei liioin uskalla sairastaa, koska irtisanomisen uhka kasvaa.

Menestyvässä yrityksessä työntekijä ja työnantaja tekevät yhteistyötä. Menestyvä yritys on myös työntekijän etu, silloinhan hänellä riittää töitä tulevaisuudessakin. Kun työnantaja huolehtii työntekijöiden hyvinvoinnista ja hyvästä työilmapiiristä myös työntekijä yrittää parhaansa.

Jos työilmapiiri on huono ja irtisanomisen uhka leijuu ilmassa koko ajan, työntekijä ahdistuu ja stressaantuu, eikä varmasti pysty parhaaseen mahdolliseen työtulokseen. Irtisanomisuhan alainen työntekijä ei uskalla ottaa asuntolainaa, eikä ostaa uutta autoa, eikä muutakaan. Suomen nousukausi kääntyy laskuun.

Ahdistunut ja stressaantunut työntekijä myös sairastuu ja pitkät sairauslomamat lisääntyvät.

Jo nykyisen lain puitteissa työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä, kun häntä ei tarvita. Määräaikainen työsopimus voidaan perustellusta syystä jo nytkin solmia. Esim. viheralalla tavallisia ovat määräaikaiset työsopimukset, joissa työsuhde päättyy, kun talven tulo estää työnteon. Kun sää tiedotus lupaa huomiseksi lumisadetta, johtaja voi sanoa, että talvi tuli, työt päättyvät.

Mihin tarvitaan työnantajan mielivaltaan perustuvaa irtisanomisoikeutta? Ei mihinkään. Siitä koituu pelkästään vahinkoa.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoiden arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasavaroista sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlaainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

[Puuliiton Evijärven ammattiosasto ry](#)

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Puuliiton Evijärven ammattiosasto ry vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton, lisää ristiriitoja, työntekijöitten henkistä kuormitusta ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen

asemaan työnantajan koosta riippuen. Esitys lisäisi toteutuessaan epävarmuutta työntekijöitten taloudellisesta turvallisuudesta ja tämä epävarmuus kohdentuisi erityisesti heikossa taloudellisessa asemassa oleviin työntekijöihin, kuten lapsiperheisiin ja osan työkyvystään menettäneisiin työntekijöihin. Jo nyt erityisesti pienissä yrityksissä työntekijät piilottelevat terveydellisiä ongelmiaan, turvatakseen työpaikkansa. Esitys mahdollistaisi mielivaltaista johtamistapaa, joka lisää monin tavoin yhteiskunnan kannettavaksi kohdentuvia kustannuksia.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta. Alle 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomen noin 350 000 yrityksestä jopa 97%. Näissä yrityksissä työskentelee runsas kolmasosa suomalaisista palkansaajista.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta. Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksiin.

Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasa-arvosta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlaainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

Turun puuseppäin ammattiosasto

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Turun puuseppäin ammattiosaston lausunto hallitukselle irtisanomissuojan heikennyksistä alle 20 hengen yrityksissä

Hallitus on jälleen heikentämässä työntekijöiden asemaa ja laittamassa hyvinvoinnin romukoppaan työpaikoilla.

Hallitus ajaa lakiin muutospäälä että alle 20 henkilön yrityksissä tarvitsisi irtisanomisia helpottaa. Haluamme muistuttaa että tälläkin hetkellä henkilön irtisanominen on erittäin helppoa Suomessa.

Hallitus juuri vähän aikaa sitten teki koeaikaan muutoksen ja koeaika nousi neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen ”tämäkään ei siis riittänyt”! Kyllä kuudessa kuukaudesta työnantaja tietää onko työntekijä sopiva yritykselleen ja jollei tiedä niin on hän itse epäpätevä löytämään oikeaa työntekijää.

Mietitäänpä tilannetta että yrityksessä on 19 työntekijää, kannattaako yrityksen tässä vaiheessa yrittää laajentua ja palkata sen kahdenkymmenennen työntekijän.

Me kaikki tiedämme millaista oli sata vuotta sitten. Sadan vuoden aikana tämä yhteiskunta on rakennettu sopimisella ja kovalla työllä, nyt hallitus on kaikilla esityksillään ajanut tätä sopimiskulttuuria ajassa taakseppäin, tässä vaiheessa muistutamme että kukaan ei halua palata sadan vuoden takana oleviin tilanteisiin. Hyvinvoiva ja motivoitunut työntekijä on yrityksen tärkein voimavara. Tällainen lakimuutos tulisi vain tuhoamaan työntekijöiden hyvinvointia pienissä yrityksissä.

Turun puuseppäin ammattiosasto vaatii että hallitus lopettaa tämän lakimuutoksen ajamisen ja lopettaa myös puuttumisen työmarkkinoihin mistä se ei mitään tiedä ja antaa työmarkkinajärjestöjen nämä asiat hoitaa. Tällä lakimuutoksella ajetaan työntekijät epävarmaan tilanteeseen työpaikkansa suhteen. Me tarvitsemme vakaat työmarkkinat, eikä eriarvoistavaa sellaista.

Turun puuseppäin ammattiosasto on valmiina puolustamaan työntekijöitä ja jäseniään. Ei ylhäältä tulevaa sanelupolitiikkaa Suomeen vaan rehellistä yhdessä sopimista. Sillä myös taataan työrauha työpaikoille joka on sekä työntekijöiden että työnantajien etu.

Olemme myös valmiina mahdollisin toimenpitehin mitä SAK ja Teollisuusliitto toteuttaa ja vaadimme että hallitus vetää tämän lakimuutoksen pois käsittelystä.

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ruoveden Ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Esitys lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen.

Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta.

Perusta paikallisen sopimisen onnistumiselle niin pienemmissä kuin suurissakin yrityksissä on luottamus. Silti Sipilän hallituksen työmarkkinapoliittinen linja on ollut vuodesta toiseen vastakkainasettelua lietsova, palkansaaajia syyllistävä ja työmarkkinoiden valtasapainoa horjuttava. Suomen menestys perustuu yhteistyölle. Hallituksen yksipuoliset esitykset eivät rakenna luottamusta työmarkkinoilla vaan vievät kohti ristiriitoja.

Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen, sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten käyttäytymisen, vaikutus irtisanomiseen. Jos laki hyväksytään, miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta. Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuottavuus- tai työllisyysvaikutuksiin.

Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomismahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat.

Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasa-arvosta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlaainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.

Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa.

Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan, aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

Kaskisten Puutyöläiset ry 778

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Ammattiosasto vastustaa jyrkästi hallituksen aikeita heikentää työntekijän irtisanomissuojaa alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä. Esitys on työllisyyden hoidon kannalta perusteeton , lisää ristiriitoja ja epäluottamusta työpaikoilla sekä asettaa työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan työnantajan koosta riippuen . Esitys irtisanomissuojan heikentämisestä johtaisi irtisanomistilanteisiin liittyvien ristiriitojen tulkintaerimielisyyksien kasvuun ja loisi työmarkkinoille merkittävästi epävakautta.Kaiken lisäksi lakiesitys on perustuslain turvaaman yhdenvertaisen kohtelun kannalta ongelmallinen , sillä kysymyksessä on nimenomaan henkilökohtaisten ominaisuuksien , kuten käyttäytymisen vaikutus irtisanomiseen . Jos laki hyväksytään , miten taataan jatkossa yksittäisen työntekijän oikeusturva ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden toteutuminen sadoilla tuhansilla suomalaisilla työpaikoilla.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkijoilta saamat tiedot eivät erityisesti puolla muutoksen tarpeellisuutta . Tietojen perusteella lain kokonaisvaikutuksista työllisyyteen ei voida käytännössä sanoa juuri mitään. Parhaimmillaankin tutkimustiedot viittaavat vain varovaisiin positiivisiin tuotavuus- tai työllisyysvaikutuksiin. Sen sijaan kaikissa arvioissa todetaan selvästi, että irtisanomisten helpottaminen rajoittaa yritysten kasvua, kun yrittäjät haluavat pitää yrityksen koon sellaisena, että irtisanomimahdollisuudet ovat laajemmat ja mielivaltaisemmat . Vaikutusarviot työntekijöiden aseman muuttumisesta ovat olleet lainvalmistelussa puutteelliset. Esimerkiksi lain tuomien muutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, kokemukseen tasa-arvosta sekä tuntemuksiin pidemmän aikavälin luottamuksesta ja varmuudesta on sivuutettu kokonaan.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa työelämään liittyvän sääntelyn kehittämisessä ja työlaainsäädännön muutoksissa niin työntekijä- kuin työnantajajärjestöilläkin on ollut perinteisesti mahdollisuus vaikuttaa lakiesityksiin. Näin lait ovat toteutuessaan ja tullessaan osaksi työpaikkojen arkea edustaneet laajaa yhteisymmärrystä.Ammattiosastomme vaatii, että myös irtisanomissuojan muutosten osalta jatketaan tällaista valmistelukulttuuria ja hallitus luopuu esityksestään heikentää työntekijän irtisanomissuojaa. Mikäli lakiesitys etenee eduskuntaan , aiomme voimakkaasti puolustaa jäsentemme ja työssäkäyvien oikeuksia sekä vaatia lakihankkeen perumista.

Puulitton Kristiinan osasto

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

I detta förslag har man inte överhuvudtaget beaktat den anställdes hälsa och välmående. En arbetsplats som inte ger någon trygghet är mer som en belastning som tynger arbetstagaren och invaggar i ovisshet! Detta leder i många fall till sjukskrivningar eftersom den anställda inte upplever någon trygghet utan ökar pressen att prestera mer än vad den anställda klarar av.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Har man överhuvudtaget konsekvensbedömt riskerna med prestationskrav som den anställda upplever?

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Hur övervakas missbruk av denna punkt och vem ska övervaka den?

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Hur ska myndigheter övervaka att den anställda erbjuds alternativ befattning? Ska detta skjutas över på fackförbunden?

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Har inte regeringen förbundit sig till kollektivavtalens giltighet och även godkänt dem?

